



ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด
ของทหารเรือกองทัพเรือ

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO STRESS MANAGEMENT BEHAVIOR
OF ROYAL THAI NAVY OFFICERS

วาดฝัน ม่วงอำ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด
ของทหารเรือกองทัพเรือ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO STRESS MANAGEMENT BEHAVIOR
OF ROYAL THAI NAVY OFFICERS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF SCIENCE
(Applied Behavioral Science Research)
BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

ของทหารเรือกองทัพเรือ

ของ

วาดฝัน ม่วงอ่ำ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ตันสุวรรณนท์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ของทหารเรือกองทัพเรือ
ผู้วิจัย	วาดฝัน ม่วงอ่ำ
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมบางประการที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ กลุ่มตัวอย่างคือ ทหารเรือกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 359 คน ใช้วิธีการสุ่มด้วยวิธีการแบบกลุ่ม (Cluster sampling) แบบวัดส่วนใหญ่เป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 8 แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและปรับใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง .608 ถึง .913 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า 1) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้าน 2) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้าน 3) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดกับพฤติกรรมจัดการความเครียดในด้านรวมและด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความหยุนตัว การรับรู้ความสามารถของตนเอง และสถานภาพสมรส สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดในด้านรวม ร้อยละ 42.39 และตัวแปรกลุ่มดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาได้ร้อยละ 38.55 และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัวสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 26.21

คำสำคัญ : พฤติกรรมจัดการความเครียด, ปัจจัยทางจิตสังคม, ทหารเรือ

Title	PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO STRESS MANAGEMENT BEHAVIOR OF ROYAL THAI NAVY OFFICERS
Author	WADFUN MAUNGAUM
Degree	MASTER OF SCIENCE
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Sudarat Tuntivivat

The purpose of this comparative correlational research were as follows: 1) to compare stress management behaviors of the royal navy officers that have different biosocial factors 2) to study the interaction between individual factor and environmental factor that have an effect on stress management behavior of royal navy officers 3) to study the significant factor that predict stress management behaviors of royal navy officers. The samples consisted of three hundred and fifty-nine Royal Navy officers: King's Guard regiment under the 1st Infantry Division, the Royal Thai Marine Division, and the Royal Thai Marine Corps. The data were collected by using the cluster sampling technique. There were 8 instruments in the form of a summated rating scale: 6 points. The questionnaires were designed based on the theoretical concepts and applied from other research. The reliability of alpha coefficients was between .608 to .913. The data were analyzed by two-way analysis of variance and stepwise multiple regression analysis. The results of the two-way analysis of variance were as follows: 1) there were no interactions between resilience and social support factor that was positively correlated with stress management behaviors in overall and each coping strategy. 2) there were no interactions between self-efficacy and social support with stress management behaviors in overall and each coping strategy. 3) there were interactions between resilience and stressful work environment with overall stress management behaviors and emotion-focused coping, with statistical significance at .05. The results of the stepwise multiple regression analysis found that independent factors, including resilience, self-efficacy, and marriage status, were able to predict overall stress management behaviors at 42.39% and solution-focused coping at 38.55%. Self-efficacy, optimism and resilience factor can collectively predict emotion-focused coping at 26.21%.

Keyword : stress management behavior, psychosocial factor, navy officer

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตาอย่างยิ่ง จากอาจารย์ ดร. สุภารัตน์ ตันติวิวัฒน์ ที่ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ตันสุวรรณนนท์ ที่ให้เกียรติเป็นประธานสอบปากเปล่า

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันประเสริฐ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภักธวิวัฒน์ อาจารย์ ดร. พิชญานี พูนพล และอาจารย์ ดร. ก่อเกียรติ มหาวีรชาติกุล ที่กรุณาสละเวลาเป็นผู้ช่วยตรวจเครื่องมือวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สถาบันวิจัยและพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่ได้สอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ที่อนุญาตให้เก็บแบบสอบถามและให้ความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเดินเรื่องเอกสารในทุกขั้นตอน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท ภาคนอกเวลาราชการ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสมาชิกในครอบครัวผู้เป็นกำลังใจตลอดมา

वादฝั้น ม่วงอ๋า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	9
ตอนที่ 1 บริบทงานและข้อมูลเกี่ยวข้องกับกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน.....	9
ตอนที่ 2 พฤติกรรมการจัดการความเครียด	12
ตอนที่ 3 ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด	31
3.1 การรับรู้ความสามารถของตน.....	31
3.2 การมองโลกในแง่ดี	36
3.3 บุคลิกภาพแบบมีสติ	40
3.4 ความหยิ่งตัว	44

ตอนที่ 4 ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด.....	50
4.1 บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด.....	50
4.2 การสนับสนุนทางสังคม	53
ตอนที่ 5 ปัจจัยทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด.....	57
กรอบแนวคิดในการวิจัย	62
นิยามเชิงปฏิบัติการ	63
สมมติฐานในการวิจัย.....	65
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	66
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการศึกษา	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปร	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	81
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	109
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก.....	120
ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบมี.....	126
ประวัติผู้เขียน.....	141

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน	11
ตาราง 2 จำนวน และร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะชีวิตสังคม.....	76
ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม	77
ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม (ต่อ).....	78
ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมการจัดการความเครียด (ตัวแปรตาม)	80
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวม ปัจจัยชีวิตสังคม ที่ต่างกันด้วย t-test	81
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดใน ด้านรวมและรายด้าน.....	85

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงระบบการตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional response system)	20
ภาพประกอบ 2 การประเมินค่าเชิงการรู้เกี่ยวกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม	21
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย	62



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียด เป็นสภาวะของร่างกายและจิตใจที่ตื่นตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและไม่สามารถแก้ไขได้ ทำให้มีความรู้สึกทุกข์ และทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความผิดปกติได้ ซึ่งระดับความเครียดที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัญหาและการประเมินสถานการณ์ของบุคคล หากประเมินสถานการณ์ว่าเป็นปัญหาไม่ร้ายแรง สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น จะเกิดความเครียดน้อย แต่หากประเมินสถานการณ์ว่าเป็นปัญหาร้ายแรง ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองและไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ จะทำให้เกิดความเครียดมาก (กรมสุขภาพจิต, 2555) ความเครียดในระดับที่มากเกินไป และความเครียดเกิดขึ้นเป็นระยะเวลายาวนานจะส่งผลเสียต่อบุคคล โดยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และอาจทำให้เกิดความเจ็บป่วยและการฆ่าตัวตายได้ (ฮาลโลเวล เอ็ดเวิร์ด, 2552) ขณะที่ความเครียดในระดับที่พอดี จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และมีพลังในการต่อสู้และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2555)

ปัจจุบันกลุ่มวัยทำงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นกลุ่มที่มีความเครียดมากที่สุด เนื่องจากสถิติข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 ให้บริการปรึกษาปัญหาฟรีตลอด 24 ชั่วโมง ของกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2560 - 2562 พบว่า กลุ่มวัยทำงานเป็นกลุ่มผู้ใช้บริการสายด่วนสุขภาพจิต 1323 มากที่สุด และใช้บริการเนื่องจากปัญหาความเครียดหรือวิตกกังวลเป็นอันดับสองในภาพรวม โดยในปีงบประมาณ 2560 กลุ่มวัยทำงาน (อายุ 22 – 59 ปี) ใช้บริการสายด่วนสุขภาพจิตฯ จำนวน 52,501 สาย คิดเป็นร้อยละ 84.11 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด ปีงบประมาณ 2561 กลุ่มวัยทำงาน (อายุ 22 - 59 ปี) ใช้บริการสายด่วนสุขภาพจิตฯ จำนวน 56,678 สาย คิดเป็นร้อยละ 80.36 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด และปีงบประมาณ 2562 กลุ่มวัยทำงาน (อายุ 20 – 59 ปี) ใช้บริการสายด่วนสุขภาพจิตฯ จำนวน 77,196 สาย คิดเป็นร้อยละ 88.12 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 ร้อยละ 4.01 ซึ่งในช่วงระยะเวลา 3 ปีดังกล่าว ปัญหาที่ขอรับการปรึกษาในภาพรวมเป็นอันดับหนึ่ง คือ ปัญหาทางจิตเวช คิดเป็นร้อยละ 38.19 ในปีงบประมาณ 256 และร้อยละ 38.34 ในปีงบประมาณ 2561 และ 2562 ตามลำดับ และปัญหาที่

ขอรับการปรึกษาเป็นอันดับสองในภาพรวม คือ ปัญหาความเครียดหรือวิตกกังวล คิดเป็นร้อยละ 35.75 และร้อยละ 30.75 ในปีงบประมาณ 2561 และปีงบประมาณ 2562 ตามลำดับ (กรมสุขภาพจิต, 2560, 2561, 2562a) และจากข้อมูลสถิติการฆ่าตัวตายกรมสุขภาพจิตย้อนหลัง 10 ปี ตั้งแต่ปี 2552 – 2562 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี เป็นกลุ่มที่มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และกลุ่มอายุ 50 - 59 ปี ตามลำดับ ยกเว้นในปี 2558 และปี 2560 ที่กลุ่มอายุ 40 - 49 ปี มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงที่สุด ทั้งนี้ปี 2562 มีอัตราการฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้นจากปี 2561 ร้อยละ 6.36 โดยพบว่าในกลุ่มอายุวัยทำงานทั้งสามกลุ่มอายุข้างต้นมีอัตราการฆ่าตัวตายสูงกว่าปี 2561 ทั้งสามกลุ่ม โดยมีอัตราการฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 7.51 ร้อยละ 9.93 และร้อยละ 12.48 ตามลำดับ (กรมสุขภาพจิต, 2562b) นอกจากนี้จากการศึกษาในต่างประเทศพบว่าสัดส่วน 1 ใน 4 ของกลุ่มวัยทำงานมีความเครียด และความเครียดโดยส่วนใหญ่ร้อยละ 60 มีสาเหตุมาจากการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน อาจส่งผลให้มีอาการนอนไม่หลับ อ่อนเพลีย อารมณ์แปรปรวน (กรมสุขภาพจิต, 2562c) รู้สึกสิ้นหวัง ไม่ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น กลายเป็นคนไม่ชอบการทำงาน ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น รู้สึกว่าคนอื่นโยนความผิด เกิดการขัดแย้งกับบุคคลได้ง่าย ประสบความสำเร็จต่ำ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sethi and Schuler, 1984, as cited in Auerbach, 1998, p. 214) ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น สูบบุหรี่มาก ดื่มเหล้ามาก และไม่ทำตามกฎระเบียบของที่ทำงาน เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2562c)

การจัดการความเครียด คือการตอบสนองของบุคคลต่อภัยคุกคามที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียด ซึ่งบุคคลจะรู้สึกถูกคุกคามและเกิดความเครียดเมื่อภัยคุกคามดังกล่าวกระทบกับสิ่งที่บุคคลให้คุณค่าหรือเป็นสิ่งที่มีความหมายของบุคคล หรือทำให้บุคคลตกอยู่ในอันตราย อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต สุขภาพ ทรัพย์สิน หรือความสัมพันธ์ทางสังคม (Lazarus, 1966, p. 153) โดยผ่านการประเมินสถานการณ์ของบุคคลว่าสถานการณ์ดังกล่าวเป็นภัยคุกคามและเกินความสามารถในการจัดการปัญหาด้วยตนเอง (Lazarus, 1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551a) บุคคลจะแสวงหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่เผชิญ (1962, as cited in Lazarus, 1966, p. 152) เพื่อลดสภาวะคุกคามและความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) กับสิ่งแวดล้อม (Environment) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดและนำไปสู่พฤติกรรมจัดการความเครียด (Lazarus, 1984, อ้างถึงใน อภิวรรณ พลอยฉาย, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมของแบนดูรา (Bandura, 1977, p. 10) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล (Person) พฤติกรรม

(Behavior) และสิ่งแวดล้อม (Environment) โดยพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดตามแนวคิดทฤษฎีของลาซารัส (Lazarus, 1984, as cited in Auerbach, 1998) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem Focused Coping) เป็นการลดอารมณ์เชิงลบ โดยการกระทำบางอย่างเพื่อปรับเปลี่ยน หลีกเลียง หรือลดสถานการณ์ที่คุกคาม ขณะที่การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ (Emotion Focused Coping) เป็นการพยายามบรรเทาหรือกำจัดอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์โดยใช้กลไกต่าง ๆ เช่น การปฏิเสธ ไม่ยอมรับ และการคิดโดยมองแต่แง่ดีมากเกินไป เป็นต้น จากการศึกษาดังกล่าวและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียด ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรมาใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ ความหยิ่งตัว การรับรู้ความสามารถของตน และการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวแปรปัจจัยทางจิต และบรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม

กองทัพเรือมีหน้าที่เตรียมกำลังพล และการป้องกันราชอาณาจักร และหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กองทัพเรือ มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังพล และฝึกกำลังพลให้มีสมรรถภาพพร้อมรบ การทำงานของทหารที่ต้องพบเจอกับปัญหาความไม่ชัดเจนในการทำงาน ความกดดันจากความไม่คุ้นชินของพื้นที่ปฏิบัติงาน ความแตกต่างของการสื่อสาร ประเพณี วัฒนธรรม การเสี่ยงต่ออันตรายและการไม่รู้เวลาที่ต้องพบเจอกับอันตราย ความไม่สะดวกสบายของพื้นที่ปฏิบัติงาน ความซ้ำซากจำเจของงาน และความเบื่อหน่ายในงานทำให้ทหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวหรือจัดการความเครียดได้ จะเกิดความอ่อนล้าจากการรบเกิดผลกระทบต่อร่างกาย เช่น การปวดศีรษะ การปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ เคลื่อนไหวเชื่องช้า กระทั่งต่อจิตใจ เช่น มีความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิ ความจำไม่ดี ซึมเศร้า เสียความมั่นใจในตนเอง และกระทบต่อพฤติกรรม ทำให้มีการกระทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และคำสั่ง และการมีเรื่องทะเลาะทำร้ายร่างกายผู้อื่น เป็นต้น (พจนานา เปลี่ยนเกิด, 2552, น. 16-18) นอกจากนี้ความเครียดในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับทำหน้าที่สำคัญ การปฏิบัติงานในพื้นที่แตกต่างและพื้นที่ที่มีอันตรายสามารถเกิดความเครียดได้ตลอดเวลาเนื่องจากไม่รู้เวลาที่เหตุการณ์ร้ายจะเกิดขึ้นกับตนเองเมื่อไหร่ (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551, อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธ์, 2554) รวมทั้งปัญหานโยบายในการทำงาน การขาดผู้ให้คำปรึกษา การขาดการมีส่วนร่วมในกลุ่ม และการห่างไกลจากสมาชิกในครอบครัวก็สามารถทำให้เกิดความเครียดได้ (ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี, 2549, อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธ์, 2554)

ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเครียดของทหารพบว่า ทหารมีความเครียดในระดับน้อยถึงปานกลาง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นไม่นานและไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตประจำวันจนถึงความเครียดที่มีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลรู้สึก กังวล อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอารมณ์ พฤติกรรม ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิต และ สูญเสียการตัดสินใจ โดยความเครียดมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านรายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ความเบื่อหน่ายงาน และสภาพในการทำงาน (ชัชญา วงศ์ สรรค์, 2554; เบ็ญจศักดิ์ เวศม์วิบูลย์, 2549; พรชัย งามสดีใส, 2540) ขณะที่ระดับความเครียดของ ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ทหารมีความเครียดในระดับน้อยถึง ค่อนข้างสูง โดยสาเหตุของความเครียดมาจากปัญหาทางการเงิน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความกลัว ความขัดแย้ง ความวิตกกังวล ความมั่นคงในชีวิต อายุ การศึกษา พื้นที่ปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (กฤษดา บุญประกอบ, 2551; ชัชญา วงศ์ สรรค์, 2554; พจนา เปลี่ยนเกิด, 2552) จึงกล่าวได้ว่าลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงานของทหารสามารถก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ ตั้งแต่ความเครียดในระดับ น้อยจนถึงความเครียดในระดับสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ พฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไป ในทิศทางที่ไม่ดีและไม่เหมาะสมได้ และกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและการดำเนิน ชีวิตประจำวันในที่สุด

จากการทบทวนเอกสารต่างๆ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น อาชีพพยาบาล (กุลธิดา สุภาคุณ, 2554) บุคลากรทางการแพทย์ (จรรย์สร ลำอางค์ศรี, 2557) ครู (เบญจมาศ จงกล, 2551) ตำรวจ (ปารวี เกื้อกุลรัฐ และ นรลักษณ์ เอื้อกิจ, 2557) นักศึกษา (รอฮานี เจอะอาแซ และคนอื่น ๆ, 2560) และผู้ป่วย (สุวรรณพร มิตสุวรรณ, 2550) เป็นต้น มีการศึกษาเฉพาะ กรณีการจัดการความเครียดมากกว่าการศึกษาทั้งความเครียดและการจัดการความเครียดร่วมกันใน งานวิจัยหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 21.63 และร้อยละ 18.98 ตามลำดับ (อังศินันท์ อินทรกำแหง, 2551b) มี การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความเครียด (มนทิรา ปรีชา, 2552) ได้แก่ ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางชีวิสังคม การศึกษาการจัดการความเครียดเป็น ตัวแปลคั่นกลาง (ไหมไทย ไชยพันธ์, 2554) รวมทั้งการศึกษาวิธีการจัดการความเครียดและโปรแกรม การจัดการความเครียด (เกียรติศักดิ์ อองกุลนะ, 2551) แต่ทั้งนี้การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ความเครียดในอาชีพทหารยังมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยพบงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการจัดการ ความเครียดของทหารในประเทศไทย จำนวน 7 เรื่อง ที่มีแนวทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ได้แก่ งานวิจัยที่ศึกษาระดับความเครียดและการใช้วิธีการจัดการความเครียดของภูนนท์ พุ่มสงวน, อายุพร

ประสิทธิผลของพลทหารใหม่ โดยพบว่าพลทหารใหม่ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีวิธีเผชิญความเครียดด้านการแก้ไขปัญหา ส่วนใหญ่ใช้วิธีลดหรือขจัดความเครียดโดยการพยายามวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 49.5 งานวิจัยที่ศึกษาโดยมีการจัดการความเครียดเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของตัวแปรตาม อย่างงานวิจัยของสมคิด จงสุข, จิตรพรรณ ภูษาภักดีภพ, และ ธนวรรณ อิมสมบุญ (2559) ศึกษาการประเมินพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพของกำลังพลในกรมยุทธบริการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีด้านการจัดการความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.13) ด้านการประสบผลสำเร็จในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.13) ด้านการจัดการความเครียด (ค่าเฉลี่ย 3.08) ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.02) ด้านโภชนาการ (ค่าเฉลี่ย 2.88) และด้านการออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 2.87) ตามลำดับ และการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ ชั้นยศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน และงานวิจัยที่ศึกษาโดยมีตัวแปรการจัดการความเครียดเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ งานวิจัยของชัชดา หลงพิมาย (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของทหารเรือในจังหวัดนราธิวาส โดยงานวิจัยมีแบบวัดพฤติกรรมกรรมการเผชิญความเครียด โดยพบว่าพฤติกรรมกรรมการเผชิญความเครียดแบบการจัดการกับอารมณ์ ($B = 1.641, p < .01$) ความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($B = -0.090, p < .01$) และอายุ ($B = -0.043, p = .01$) สามารถร่วมทำนายความเครียดของทหารเรือในจังหวัดนราธิวาสได้ร้อยละ 79.6 ($R^2 = .796, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงมณี จงรักษ์ และ เพ็ญประภา ปริญาพล (2562) ศึกษาอิทธิพลของความยืดหยุ่นทนทาน กลวิธีเผชิญปัญหา และการศึกษา ต่อสุขภาพจิตของทหารพรานที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ความไม่สงบชายแดนใต้ ที่พบว่าความยืดหยุ่นทนทาน กลวิธีเผชิญปัญหา และการศึกษาสามารถทำนายความแปรปรวนในคะแนนสุขภาพจิตได้ร้อยละ 24 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 งานวิจัยของจินดาบุษ เกิงเกียรติ (2558) ศึกษาเชาวน์อารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรรมการทหารสื่อสาร เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตกับพฤติกรรมจัดการความเครียด และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมจัดการความเครียด โดยผลการศึกษาพบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเผชิญความเครียดโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .403 และพฤติกรรมกรรมการเผชิญความเครียดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .289 และพฤติกรรมกรรมการเผชิญความเครียดด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และเซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.8 และ 4.5 ตามลำดับ และงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียด ได้แก่ งานวิจัยของ นันทณี ปาระมี (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและพฤติกรรมกรรมการเผชิญความเครียดของทหารเรือที่ ปฏิบัติราชการทางทะเล หมวดเรือรักษาการณ์ชายแดน กองเรือภาคที่ 1 กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในแต่ละด้านได้ คือด้านจัดการกับปัญหา ด้านจัดการกับอารมณ์ และด้านบรรเทาความเครียด นอกจากนี้มีงานวิจัยที่ศึกษาการจัดการความเครียดเป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างงานวิจัยของไหมไทยไชยพันธ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสออดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จึงกล่าวได้ว่างานวิจัยที่การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความเครียดในกลุ่มทหารยังมีจำนวนไม่มาก และงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดโดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพทหาร พบว่ายังขาดงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาร่วมกับปัจจัยสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด และความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์การเกิดพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยทางและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในกลุ่มทหาร ที่แตกต่างจากงานวิจัยอื่นคือเป็นการศึกษาปัจจัยทางจิตหรือสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด การศึกษาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่ร่วมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด และปัจจัยที่มีอำนาจทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura, 1977) บนพื้นฐานความเชื่อว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อม และแนวคิดของลาซารัส (Lazarus, 1984, อ้างถึงใน อภิวรรณ พลอยฉาย, 2557) ที่กล่าวว่าความเครียดเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นองค์ความรู้ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมบางประการที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียด เป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ
2. เพื่อนำองค์ความรู้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ เพื่อให้สามารถลดความเครียดและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจผ่านการจัดอบรมจากผู้เชี่ยวชาญและการศึกษาทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ
3. การศึกษาจะทำให้ทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมการจัดการความเครียดที่ดีขึ้นเพื่อเป็นฐานองค์ความรู้ในการศึกษาพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือและต่อยอดการศึกษาวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ในครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ทหารหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 22,198 คน (อัตรา นาย. ใหม่ ตามแนวทางกรมยุทธการทหารเรือพิจารณา (ประชุมเมื่อวันที่ 22 พ.ย. 62))

กลุ่มตัวอย่าง

ทหารเรือกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 440 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยทางจิต

1.1.1 การรับรู้ความสามารถของตน

1.1.2 การมองโลกในแง่ดี

1.1.3 บุคลิกภาพแบบมีสติ

1.1.4 ความหยุนตัว

1.2 ปัจจัยทางสังคม

1.2.1 บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด

1.2.2 การสนับสนุนทางสังคม

1.3 ลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ไปปฏิบัติงาน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา

2.2 การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทหารเรือกองทัพเรือ คือ ทหารเรือที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองทัพเรือ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพเรือ คือ เตรียมกำลังกองทัพเรือ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม

หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน คือ หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองทัพเรือ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบุกยึดพื้นที่ศัตรู เปรียบเสมือนหน่วยทหารราบของกองทัพเรือ ทหารนาวิกโยธินได้รับการฝึกพิเศษให้เป็นหน่วยรบที่เข้าสู่สนามรบแนวหน้า

บทที่ 2

บททวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 บริบทงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการจัดการความเครียด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรม
การจัดการความเครียด

3.1 ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

3.2 ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

3.3 ปัจจัยทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

ตอนที่ 1 บริบทงานและข้อมูลเกี่ยวข้องกับกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองทัพเรือ กระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 กองทัพเรือมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพเรือ ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังฝ่ายนาวิกโยธิน อำนาจการฝึกหน่วยในบังคับบัญชาให้มีสมรรถภาพพร้อมที่จะทำการรบได้ มีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารเรือในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินเกี่ยวกับภาระหน้าที่งานของหน่วยงาน พบว่า กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินเป็นหน่วยกำลังรบที่สำคัญที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ภารกิจของหน่วยทำ

หน้าที่ตั้งรับ เข้าตี หรือป้องกัน ยกพลขึ้นบกตามคำสั่งนาย ปฏิบัติการรบในสถานการณ์พิเศษตาม คำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อการรักษาชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติงานเป็นหน่วยเฉพาะกิจ 2 ในพื้นที่ คือ 1) พื้นที่ภาคตะวันออก เป็นการป้องกันชายแดนของกำลังต่างชาติ จังหวัดจันทบุรี และ ตราด และ 2) พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการทำงานในคำสั่งของกองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

ซึ่งสามารถแบ่งหน้าที่ตามลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้เป็น 3 ประเภทใหญ่คือ

1. **ฝึกฝนกำลังพลในที่ตั้งปกติ** คือการฝึกฝน อบรมกำลังพลให้พร้อมในการปฏิบัติ หน้าที่ในพื้นที่เฉพาะกิจ

2. **การปฏิบัติการตั้งรับ และเข้าตี** คือ การปฏิบัติงานเป็นหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ ภาคตะวันออก เป็นการป้องกันชายแดนของกำลังต่างชาติ จังหวัดจันทบุรี และตราด เป็นงานการ ฝึาและการยึดพื้นที่ มีการตั้งรับ ป้องกันการรุกราน และการกระทำผิดกฎหมาย ยาเสพติด ของหนี ภาษี การลักขโมย การก่อการร้ายข้ามแดน และเข้าตีถ้ามีการปะทะ ซึ่งการปฏิบัติงาน เป็นการวาง กำลังตามแนวชายแดนและจุดผ่านชายแดน โดยทำงานร่วมกับตำรวจและศุลกากร

3. **การปฏิบัติการรบในสถานการณ์พิเศษ** คือ การปฏิบัติงานเป็นหน่วยเฉพาะกิจ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการทำงานในคำสั่งของกองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นการทำงานในลักษณะงานมวลชน งานปราบปราม เป็นการ ปฏิบัติงานเชิงรับ ได้แก่ ฝึาระวังพื้นที่ ให้ความปลอดภัย ครู พยาบาล และเจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ และ เสริมกำลังตำรวจในการรักษากฎหมาย ในการดูแลความสงบของประชาชน โดยมีการ ประสานงานกับตำรวจ พยาบาล สถาบันและบุคลากรภาครัฐต่างๆ ซึ่งหน่วยงานเคยได้รับผิดชอบ ทำงานในพื้นที่อำเภอเย็งอ และอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ซึ่งชุดปฏิบัติงานในพื้นที่มีหน้าที่ ดังนี้

1. ดูแลความปลอดภัยเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น ครู พยาบาล เป็นต้น
2. ดูแลสถานที่ราชการ เช่น โรงเรียน อำเภอ โรงพยาบาล และวัด เป็นต้น และดูแล เส้นทางคมนาคม
3. ดูแลความปลอดภัยประชาชน พระสงฆ์
4. จำกัดเสรีผู้ก่อความไม่สงบ การจัดกำลัง การข่าว และจิตวิทยา โดยมีการตั้งด่าน ตรวจ จุดตรวจ จุดสกัด เพื่อป้องกันการกระทำผิด
5. ดำเนินงานกิจการพลเรือน หาข่าวสาร
6. ให้การรักษาความปลอดภัยบุคลากรสำคัญที่ผ่านในพื้นที่

7. ยาเสพติด ปรามปรามยาเสพติดและของผิดกฎหมาย

8. มีการลงพื้นที่ เข้าพบผู้นำชุมชน เข้าพบเจ้าหน้าที่หน่วยงาน เพื่อเป็นการกดดัน

ผู้กระทำผิด

ปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ระบบงาน คือ ความไม่ชัดเจนในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. แรงกดดันจากสถานการณ์ในพื้นที่ คือ ความรุนแรงในพื้นที่ การไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในพื้นที่หรือกิจกรรมผลเรื้อนไม่ค่อยได้ผล ความกระจำงหรือความคลุมเครือของสถานการณ์เนื่องจากไม่รู้ว่ใครเป็นใครทำให้เกิดความหวาดระแวงถึงอันตราย
3. ปัญหาครอบครัว คือ ความเป็นห่วงญาติ ครอบครัว
4. ความสะดวกสบาย เนื่องจากมีพื้นที่จำกัด
5. ปัญหาการสื่อสาร คือ การขาดความเข้าใจที่ดีต่อกันเนื่องจากการใช้ภาษาและความเข้าใจในการสื่อสาร
6. ความแตกต่างของประเพณี คือ ทำอะไรอาจไม่ถูกต้องตามแนวทางของประชาชนในพื้นที่

ตาราง 1 ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน

ตำแหน่ง	ยศ
ผบ. หน่วย	ยศ นาวาโท
รองผบ. หน่วย	ยศ นาวาตรี
ฝ่ายอำนวยการ (ตำแหน่งหัวหน้าแผนกต่างๆ)	ยศ นาวาตรี และเรือเอก
ผบ. ร้อย	ยศ นาวาตรี และเรือเอก
ผบ. หมวด	ยศ เรือเอก และเรือตรี
ผบ. ตอน	ยศ พันจ่าเอก
ผบ. หมู่	ยศ พันจ่าเอก
นายพลกียิง	ยศ จ่า
ลูกแดง	ทหารปี 1 และทหารปี 2

ผู้วิจัยสนใจศึกษาทหารเรือที่มีระดับตำแหน่งลูกแดงถึงระดับตำแหน่ง ผบ.หมู่ เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และเป็นบุคลากรโดยส่วนใหญ่ของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการจัดการความเครียด

การจัดการความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียด มีการเรียกหลายชื่อ ได้แก่ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด (Coping Behavior) การเผชิญปัญหา (Coping Devices) พฤติกรรมการจัดการความเครียด (Stress Management Behavior) กลวิธีจัดการความเครียด (Coping Mechanism) (มนตรีพร ปรีชา, 2552) การจัดการปัญหา (Coping) กลวิธีการจัดการกับปัญหา (Coping Strategies) (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2557) กลวิธีเผชิญปัญหา (Coping Strategies) (ดวงมณี จงรักษ์ และ เพ็ญประภา ปริญาพล, 2562) การเผชิญความเครียด (Stress Coping) (อังศินันท์ อินทรกำแหง, 2551a) ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ Coping ในความหมายของการจัดการความเครียด

1 ความเครียด

1.1 ความหมายของความเครียด

ลาซารัส (Lazarus, 1966) กล่าวถึง ความเครียดว่า เป็นปรากฏการณ์สากลของมนุษย์และสัตว์ ส่งผลให้ประสบกับความทุกข์ มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรม สอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2555) ที่ให้ความหมายของความเครียด หมายถึง สภาวะที่ร่างกายและจิตใจตื่นตัวเพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่น่าพอใจ โดยสถานการณ์ที่ไม่น่าพอใจนั้นเกินความสามารถและทรัพยากรที่บุคคลมีเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ทำให้รู้สึกทุกข์ และเกิดความผิดปกติของร่างกายและพฤติกรรม

นิวแมน (Neuman, 1982, อ้างถึงใน มรรยาท รุจิวิทย์, 2548) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด คือ ปัจจัยด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมวัฒนธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์ทั้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคล และภายนอกบุคคล

อาร์โนลด์ (Arnold, 1960, as cited in Lazarus, 1966) ได้ให้ความเครียดว่า หมายถึง เงื่อนไขต่างๆ ที่รบกวนการทำงานของระบบประสาท สอดคล้องกับธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ (2561) ที่กล่าวถึงความเครียด ว่าหมายถึง การตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งที่คุกคามความเป็นอยู่หรือความมั่นคงของบุคคล ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกร่างกาย ด้วยการประเมินว่าปัจจัยเหล่านั้นมีผลต่อตนเองหรือไม่ และเซลเย (Selye, 1976, อ้างถึงใน มรรยาท รุจิวิทย์, 2548) ที่ให้ความหมายของความเครียด ว่าหมายถึง การแสดงออกของร่างกายเพื่อตอบสนองต่อสิ่งรบกวน โดยความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลตอบสนองหรือจัดการกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น หากร่างกายตอบสนองจากเงื่อนไขที่ดี เช่น ความมีพลังใจ ความเครียด

จะเป็นประโยชน์ต่อร่างกาย แต่หากร่างกายตอบสนองจากเงื่อนไขที่ไม่ดี เช่น ความกลัว ความเครียดจะก่อให้เกิดโทษต่อร่างกาย

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง การตอบสนองของร่างกายและจิตใจ เมื่อเจอกับสภาวะบีบคั้นหรือสภาวะที่ไม่น่าพึงพอใจ ทำให้เกิดความทุกข์ ความซับซ้อนใจ

ความเครียดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา การคิด การประเมินสถานการณ์ของบุคคล หากบุคคลหากประเมินว่าสถานการณ์ร้ายแรง ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองและไม่สามารถขอความช่วยเหลือได้ จะเกิดความเครียดมาก หากบุคคลประเมินว่าสถานการณ์ไม่ร้ายแรงสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ หรือประเมินว่าสถานการณ์ร้ายแรงแต่สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยได้ จะเกิดความเครียดน้อย (Lasarus, 1966; Lasarus & Folkman, 1984, อ้างถึงใน มรรยาท รุจิวิชญ์, 2556) ความเครียดที่มากเกินไปทำให้เกิดโทษ ส่งผลกระทบต่อความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานให้ลดลง ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี เช่น การขาดงาน และการลาออกจากงาน ส่งผลต่อร่างกายทำให้เจ็บปวดและการการฆ่าตัวตาย เนื่องจากเมื่อเกิดความเครียดร่างกายจะตื่นตัว ความดันโลหิตสูง เมื่ออยู่ในสภาวะดังกล่าวเป็นเวลานาน จะทำให้ร่างกายตั้งเครียดและป่วย อีกทั้งยังส่งผลต่อจิตใจความแจ่มใสของบุคคล ทำให้ความสามารถในการคิด การตัดสินใจ การตอบสนองต่างสิ่งต่างๆ ช้าลงและมีประสิทธิภาพลดลง นอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการแสดงบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมและเกิดความขัดแย้งกับบุคคลรอบข้าง แต่ทั้งนี้ความเครียดในระดับที่เหมาะสมจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล จะช่วยให้บุคคลมีพลัง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเอาชนะปัญหาและอุปสรรคได้ดีขึ้น โดยความเครียดและความวิตกกังวล อาจเปลี่ยนจากความกลัวเป็นการคาดการณ์ที่แม่นยำ เปลี่ยนความท้าทายเป็นแรงกระตุ้นและพลังที่ดี นาสลินที่จำเป็นต่อการรวบรวมสมาธิมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้น ความเครียดในระดับที่เหมาะสมจึงทำให้บุคคลมีพลังเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็น เช่น การทำงานที่มีความตื่นเต้น การแก้ไขปัญหาด้วยที่เป็นเรื่องใหม่สำหรับบุคคล การควบคุมตนเอง และการรับมือกับสถานการณ์ร้ายแรง เป็นต้น ขณะที่ความเครียดในระดับที่น้อยจนเกินไปจะทำให้บุคคลตั้งความสามารถในการทำงานออกมาได้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น (ฮาลโลเวล เอ็ดเวิร์ด, 2552)

1.2 การแบ่งระดับความเครียด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้แบ่งระดับของความเครียด ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2555) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 5 ระดับ จากเอกสารแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง ได้แก่

1. เครียดน้อยกว่าปกติ คือ บุคคลที่มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่มีเองตื่นเต้นหรือ ตื่นเต้น

2. เครียดในระดับปกติ คือ บุคคลสามารถจัดการกับความเครียด และปรับตัวและจิตใจเมื่อเจอกับสถานการณ์ต่างๆ ได้เหมาะสม

3. เครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย คือ บุคคลมีความไม่สบายใจอาจทำให้เกิดมีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมเล็กน้อย และจะดีขึ้นเมื่อได้พักผ่อน

4. เครียดสูงกว่าปกติปานกลาง คือ บุคคลมีปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้ทำให้เกิดมีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมชัดเจน ซึ่งการพักผ่อนไม่สามารถทำให้หายเครียดได้ ควรฝึกเทคนิคคลายเครียด

5. เครียดสูงกว่าปกติมาก คือ บุคคลกำลังเผชิญภาวะวิกฤตในชีวิต ทำให้มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงหรือจริง ควรใช้เทคนิคคลายเครียดหรือพบจิตแพทย์

แจนิส (Janis, 1952, อ้างถึงใน อุทุมพร เมืองนามา, 2553) แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับ

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่พบเจอในชีวิตประจำวัน เมื่อเกิดขึ้นแล้วสามารถหายได้ในระยะเวลาอันสั้น ช่วยให้บุคคลมีความกระตือรือร้น

2. ความเครียดระดับกลาง (Middle Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการพบเจอสถานการณ์คุกคาม บุคคลอาจต้องใช้เวลาในการปรับตัวหลายชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น ความเครียดจากการทำงานหนัก ความเครียดจากความสัมพันธ์ ความเจ็บป่วยที่ไม่หนักมากส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม อารมณ์ ความคิด และมีการแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธ ก้าวร้าว เจ็บขริม จะคลายความเครียดได้เมื่อได้แก้ไขปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์

3. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่มีสาเหตุร้ายแรงหรือเป็นปัญหาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ภาวะเครียดเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานเป็น

สัปดาห์เป็นเดือนหรือเป็นปี เช่น การสูญเสียคู่ครอง การเจ็บป่วยร้ายแรง ความล้มเหลวในงาน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ จะคลายความเครียดได้ต้องได้รับความช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์ มิเช่นนั้นบุคคลจะปรับตัวไม่ได้และเกิดความเสียหายต่อการดำเนินชีวิต

ความเครียดสามารถเป็นทั้งประโยชน์และโทษขึ้นอยู่กับระดับของความเครียด (สุจริต และคณะ, 2532, อ้างถึงใน บรรพวิ ลิมปณวัสถ์, 2549) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดในระดับต้น ช่วยเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขจากความสำเร็จ
2. ความเครียดในระดับปานกลาง อาจจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรม เช่น การนอนไม่หลับ และการติดเหล้า เป็นต้น
3. ความเครียดในระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง มีอาการซึมเศร้า วิตกกังวล และไม่สามารถควบคุมตนเองได้
4. ความเครียดในระยะยาว อาจทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น โรคกระเพาะ โรคหัวใจ เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่าความเครียดนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลต้องพบเจอ การมีความเครียดในระดับพอดีจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล ช่วยทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการเผชิญอุปสรรค แต่หากบุคคลมีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติเป็นระยะเวลาอันยาวนานจะส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม และเกิดความล้มเหลวในการดำเนินชีวิต

1.3 สาเหตุของความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2555) ความเครียดมักเกิดจาก 2 สาเหตุประกอบกัน คือ

1. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่น ปัญหาการเงิน ปัญหาการงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความเครียด
2. การคิดและการประเมินสถานการณ์ของบุคคล โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และมีผู้คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนจะมีความเครียดน้อยกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย จริงจังกับชีวิต และขาดความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น

ธวัชชัย กฤษณะประกรกิจ (นิรมล พัจนสุนทร และ พูนศรี รังษิณี, 2550) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วยของร่างกายเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ คือ

1. ลักษณะของความเครียด เช่น ความรุนแรงและระยะเวลาของความเครียด มีผลกระทบมากกว่าการรับรู้ต่อความเครียด เช่น ความรู้สึกถูกคุกคาม การขาดความสามารถในการควบคุมทำให้เกิดความเครียดมากขึ้น

2. ปัจจัยทางพันธุกรรม บุคคลมีความอ่อนแอต่ออวัยวะต่างๆ ไม่เท่ากัน เช่น โรคเบาหวานมีการถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้

3. ปัจจัยทางจิตสรีระ คือการทำงานของระบบประสาทและต่อมไร้ท่อของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เป็นองค์ประกอบจิตใจภายในของบุคคลที่มีอยู่เดิม เช่น บุคคลที่มีพื้นฐานขาดความรักความอบอุ่นเมื่อพบเจอกับความพลัดพลากจะรู้สึกสูญเสียมากกว่าบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง

มรรยาท รุจิวิทย์ (2548) กล่าวถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่บุคคลสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า อากาศ กลิ่น เสียง และการขาดปัจจัยในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

2. สิ่งแวดล้อมทางจิตใจ คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและก่อให้เกิดความเครียด ถึงแม้ว่าจะเป็นเหตุการณ์ที่ดีแต่ก็สามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งงาน เป็นต้น เนื่องจากทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัว หรือเหตุการณ์อื่นๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงที่อยู่ใหม่ ความขัดแย้งในครอบครัว ความล้มเหลวในอาชีพ และภาวะสงคราม เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมทางสังคมและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และการมีค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมที่ขัดแย้งกันสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้

2. พฤติกรรมการจัดการความเครียด

พฤติกรรม

ประทีป จินนี (2540) ให้ความหมาย พฤติกรรม คือสิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออก หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้า ที่สามารถสังเกตได้ และวัดได้ตรงกัน สอดคล้องกับ ฮารี พันธมณี (2534, อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ที่กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำของอินทรีย์ที่บุคคลสามารถสังเกตเห็นได้ รู้ได้ หรือใช้เครื่องมือวัดหรือตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับกันยา สุวรรณแสง (2532, อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ที่ให้ความหมาย พฤติกรรม คือ

กิริยา อากาโร บพบาพ ทำที่ การประพฤติปฏิบัติ การแสดงออก สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า ทางใดทางหนึ่ง คือ โสตสัมผัส จักขุสัมผัส ชิวหาสัมผัส ฆานสัมผัส และทางผิว หรือสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ หรือกิจกรรมของอินทรีย์ ทั้งที่สังเกตได้ง่าย เช่น การนั่ง การเดิน การพูด เป็นต้น และพฤติกรรมที่สังเกตได้ยาก บุคคลผู้กระทำพฤติกรรมเท่านั้นที่รู้ เช่น การคิด การจำ การรับรู้ และความรู้สึก เป็นต้น สอดคล้องกับ อัครา เอิบสุขสิริ (2535) ที่กล่าวว่าในทางจิตวิทยา พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำของสิ่งมีชีวิต ที่มองเห็นหรือสังเกตได้ เช่น การเดิน การกิน การทำงาน เป็นต้น เรียกว่าพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) และในกรณีที่ไม่เห็นหรือสังเกตไม่ได้ ต้องสามารถใช้เครื่องมือทดสอบ ทดลองได้ เช่น การคิด การรับรู้ เป็นต้น เรียกว่าพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) และได้ให้ความหมายพฤติกรรมโดยสรุปว่า หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งมาจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

นอกจากนี้ ญัฐกร อินทุยศ (2556) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม คือ การกระทำ หรือการแสดงออกทุกอย่างของมนุษย์ ไม่ว่าจะกระทำนั้นผู้กระทำจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว

อรสา รัตนวงษ์ (2533) ให้ความหมาย พฤติกรรม หมายถึง การปรับตัวของสิ่งมีชีวิตทั้งภายนอกและภายในของร่างกายเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายและการรับรู้สิ่งต่างๆ โดยความต้องการนั้นอาจเป็นความต้องการทางด้านสรีระ เช่น อาหาร น้ำ เพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่ หรือเป็นความต้องการทางด้านสังคม

Bandura (1925-ปัจจุบัน, อ้างถึงใน วิจิตพาณี เจริญขวัญ, 2553) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมว่า การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ความคิด และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม โดยสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางจิตวิทยาและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่บุคคลสร้างขึ้นเอง และความคิดสามารถเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมได้ การสังเกตการณ์เรียนรู้หรือต้นแบบ (Observational learning or modeling) เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการของบุคลิภาพ พฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลมาจากการเลียนแบบโดยไม่จำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ได้ ซึ่งการจะคงอยู่ของพฤติกรรมหรือการมีพฤติกรรมที่มากขึ้นสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการเสริมแรงที่มาจาก การสังเกต (vicarious reinforcement) โดยการเรียนรู้จากการสังเกตเกิดขึ้นจากกระบวนการคิดนำตนเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ที่สังเกตเห็นและคิดถึงผลที่จะตามมา ซึ่งนอกจากการเสริมแรงภายนอกแล้วสามารถเสริมแรงภายใน (self-

reinforcement) เช่น ความภูมิใจในงานแม้บุคคลอื่นจะไม่ชม หรือจากการสังเกตการกระทำของผู้อื่นแล้วทำของตนเองให้ดี เป็นลักษณะของมนุษย์ในการพัฒนาสิ่งต่างๆเพื่อให้ได้มาตรฐานในการทำงานคนเราจะมองดูการกระทำของตนเองต่ำกว่ามาตรฐานและโทษตนเองด้วยความรู้สึกผิดเกินที่ที่ตั้งสำหรับตนเองขึ้นอยู่กับชนิดของการกระทำ เช่น นักกอล์ฟจดจำจำนวนครั้งที่ดี นักเขียนจดจำจำนวนคำผิด การตัดสินการกระทำของตนเองขึ้นอยู่กับมาตรฐานภายในที่ตั้งขึ้นโดยตนเอง พฤติกรรมตามแนวคิดของ Bandura (1925-ปัจจุบัน) จึงไม่ใช่ผลของสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่เป็นผลมาจากกระบวนการแทรกแซงทางความคิดของบุคคลด้วย

ประทีป จินฉัตร (2540) ได้ให้หลักเกณฑ์การจัดประเภทพฤติกรรมไว้ ดังนี้

1. หลักการสังเกต แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) คือ พฤติกรรมที่บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมโมเลกุล (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือใดๆ เช่น การยกมือ การพูด เป็นต้น และพฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยเครื่องมือช่วยเพื่อให้สังเกตเห็นได้ เช่น ความดันโลหิต เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นพฤติกรรมได้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เช่น เจตคติ ความคิด ความเชื่อ บุคคลอื่นจะรู้เมื่อเจ้าตัวบอกหรือแสดงออกด้วยการกระทำ

2. หลักการรู้ตัว แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 พฤติกรรมจิตสำนึก (Conscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลรู้ตัวและจงใจกระทำ เช่น พูดคุย

2.2 พฤติกรรมจิตใต้สำนึก (Unconscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำไปโดยไม่รู้ตัว เช่น การละเมอ

3. หลักการยอมรับทางสังคม แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Desirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังคมมองว่าดี หรือควรกระทำ

3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Undesirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังคมมองว่าเป็นการกระทำที่ผิด ไม่ควรกระทำ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล ทั้งการกระทำที่แสดงออกให้เห็นได้ และการกระทำที่สังเกตเห็นไม่ได้

การจัดการความเครียด

ลาซารัส (Lazarus, 1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551b) ให้ความหมายการจัดการความเครียดว่า เป็นความพยายามทางปัญญาและความพยายามทางพฤติกรรม เพื่อจัดการกับปัญหาทั้งภายนอกและภายใน เมื่อบุคคลประเมินและรับรู้ว่าเป็นภาวะที่ตนถูกคุกคามและเป็นภาวะที่หนักเกินความสามารถที่บุคคลจะรับได้

อังคินันท์ อินทรกำแหง (2551, น. 5) ให้ความหมายการจัดการความเครียด หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาโดยมุ่งแก้ไขที่ปัญหาให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์จริงหรือปรับกระบวนการใหม่ และมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ โดยใช้การคิดและใช้กลไกทางจิต แสดงออกด้วยการควบคุมอารมณ์ ทำจิตให้สงบรวมทั้งการระบายอารมณ์ออกมาทางการพูดและการกระทำ

โฟล์คแมน และโมสโควิทซ์ (Folkman & Moskowitz, 2004 อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์, 2557) ให้ความหมายการจัดการความเครียด หมายถึง การตอบสนองทางการรู้ การคิด (Cognitive) และอารมณ์ (Affective) ของบุคคลเพื่อจัดการกับความเครียด (Stress)

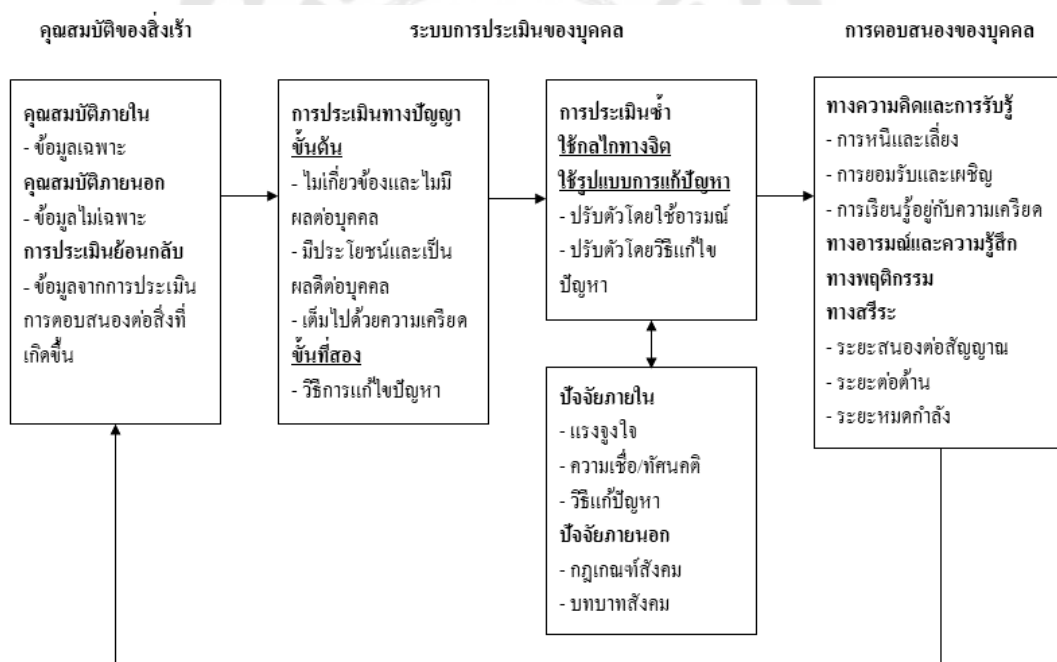
จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2557) ให้ความหมายการจัดการความเครียด หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรมเพื่อสร้างความสมดุลให้กับร่างกายและจิตใจ เพื่อกำจัดความเครียด ความคับข้องใจ และความขัดแย้งระหว่างแรงจูงใจภายในหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม

ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ (2561) กล่าวถึงการจัดการความเครียดว่า หมายถึง การควบคุมความเครียดให้เกิดประโยชน์ไม่ให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีสติขณะเผชิญกับความเครียด

จากการทบทวนเอกสารข้างต้นผู้วิจัยจึงให้ความหมาย พฤติกรรมการจัดการความเครียด หมายถึง ความพยายามในการจัดการกับปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้วยพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อลดภาวะความเครียด เมื่อบุคคลประเมินและรับรู้ว่าเป็นภาวะคุกคาม ประกอบด้วย ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา คือ ความพยายามในการจัดการปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรงที่ปัญหาทั้งจากสถานการณ์ภายนอกตัวบุคคล และที่ตัวบุคคล และด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ คือ ความพยายามจัดการปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยการควบคุม ลดอารมณ์ที่ไม่เป็นสุข โดยไม่เปลี่ยนแปลงสถานการณ์

3. แนวคิดทฤษฎีการจัดการความเครียด (Coping)

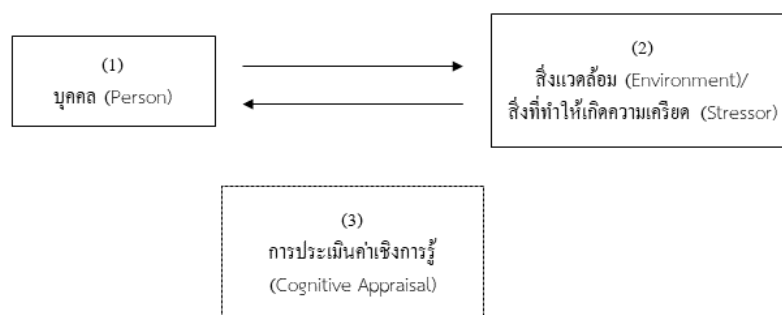
แนวคิดทฤษฎีการจัดการความเครียดของลาซารัส (Lasarus, 1966) อยู่บนพื้นฐานของระบบการตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional response system) ที่เชื่อว่าบุคคลจะมีการตอบสนองทางอารมณ์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการประเมินทางปัญญาของบุคคลต่อสิ่งที่เข้ามากระทบว่าจะอยู่ในความสามารถของตนในการจัดการหรือเป็นอันตรายหรือไม่ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม การตอบสนองของบุคคลมีหลายรูปแบบทั้งความคิดและการรับรู้ ทางอารมณ์และความรู้สึก ทางพฤติกรรม และทางสรีระ ระบบการตอบสนองทางอารมณ์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณสมบัติของสิ่งเร้า (Stimulus properties) 2) ระบบประเมินของบุคคล (Appraisal subsystem) 3) การตอบสนองของบุคคล (Response categories) โดยการจัดการความเครียดจะอยู่ในองค์ประกอบของระบบการประเมินของบุคคล (Lasarus, 1966; Lasarus and Folkman, 1984, อ้างถึงใน มรรยาท รุจิวิชนัญ, 2556)



ภาพประกอบ 1 แสดงระบบการตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional response system)

ระบบการประเมินของบุคคล Lazarus และ Folkman (1984) กล่าวว่า ความเครียดทางจิตใจ (psychological stress) เป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำระหว่างกัน (interaction) ระหว่างบุคคล (person) กับสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม (environmental stimulus) บุคคลจะมองว่าสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดเกิดความสามารถของตนในการจัดการ และเป็น

อันตรายต่อตัวเขามากน้อยเพียงไร มีการประเมินค่าด้วยการรู้ (cognitive appraisal) (Lazarus and Folkman, 1984, อ้างถึงใน จำลอง ดิษยวณิช และ พร็ิมเพรา ดิษยวณิช, 2545) หรือกระบวนการประเมินทางปัญญาของบุคคล (Cognitive appraisal process) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 การประเมินค่าเชิงการรู้เกี่ยวกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม

ซึ่งการประเมินค่าด้วยการรู้ (cognitive appraisal) หรือกระบวนการประเมินทางปัญญาของบุคคล (Cognitive appraisal process) มีดังนี้ (Lasarus, 1966; Lazarus and Folkman, 1984, อ้างถึงใน มรรยาท รุจิวิษชญ์, 2556)

1. **การประเมินขั้นต้น (Primary appraisal)** เป็นการประเมินสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียด (stressor) ของบุคคลว่ามีความรุนแรงมากน้อยเพียงไร เกินความสามารถของตนหรือเป็นภัยคุกคามต่อตนเองหรือไม่ โดยหากมองสาเหตุของความเครียดว่าเป็นเรื่องยากในการจัดการจะเกิดความเครียดสูง แต่หากมองว่าเป็นเรื่องง่ายจะมีความเครียดและความวิตกกังวลน้อย (จำลอง ดิษยวณิช และ พร็ิมเพรา ดิษยวณิช, 2545) โดยใช้องค์ประกอบภายในของบุคคล เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ตัดสินหรือประเมินสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ ซึ่งหากบุคคลประเมินเหตุการณ์ว่าความเครียด มีลักษณะการประเมิน (มรรยาท รุจิวิษชญ์, 2556) 3 ลักษณะ คือ 1) การท้าทาย (Challenge) เป็นการประเมินสถานการณ์ว่ามีโอกาสที่จะได้รับประโยชน์ 2) การคุกคาม (Treat) เป็นการประเมินเหตุการณ์ว่าจะทำให้ได้รับอันตรายและเกิดการสูญเสีย และบุคคลจะพยายามหาหนทางในการควบคุมสถานการณ์ 3) อันตรายหรือการสูญเสีย (Harm/Loss) เป็นการประเมินผลของเหตุการณ์ในด้านลบหลังจากที่เกิดเหตุการณ์นั้นแล้ว ผลของเหตุการณ์ก่อให้เกิดความรู้สึกสูญเสียและเป็นอันตรายต่อบุคคลทั้งด้านสัมพันธภาพกับคนอื่น หรือความมีคุณค่าในตนเอง รู้สึกไม่ได้รับความช่วยเหลือนำไปสู่ภาวะวิตกกังวลและซึมเศร้า

2. การประเมินขั้นที่สอง (Secondary appraisal) เมื่อบุคคลประเมินว่าสถานการณ์ดังกล่าวเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดความเครียดแล้ว บุคคลจะพิจารณาหาทางเลือกในการจัดการกับปัญหา เป็นการประเมินความสามารถของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าจะแก้ไขอย่างไร และสามารถหาความช่วยเหลือเพื่อจัดการกับเหตุการณ์ได้หรือไม่ แบ่งวิธีการจัดการความเครียดเป็น 2 วิธี ดังนี้

2.1 การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา (problem focused coping)

เป็นความพยายามในการจัดการปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรง โดยการหาสาเหตุ หาทางแก้ไข ดำเนินการแก้ไขที่ปัญหาภายนอกและที่ตัวบุคคล เช่น การปรับทัศนคติ การยอมรับสถานการณ์ รวมทั้งการเรียนรู้ทักษะและวิธีการใหม่ๆ เพื่อจัดการปัญหา หรือจัดการความเครียด (Lazarus and Folkman, 1984, อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธุ์, 2554)

2.2 การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ (emotion focus coping)

เป็นความพยายามควบคุมอารมณ์ของบุคคล มุ่งลดอารมณ์ความรู้สึกไม่พึงพอใจ ด้วยการใช้กระบวนการทางความคิดหรือกลไกทางจิต โดยไม่เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ มักใช้ในสถานการณ์ที่ตนเองมองว่าไม่สามารถแก้ไขได้ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงความหมายของสถานการณ์ใหม่ การไม่เปลี่ยนแปลงความหมายของสถานการณ์ เช่น การหลีกเลี่ยง และการใช้ยุทธวิธีทางพฤติกรรม เช่น การออกกำลังกาย การหาการสนับสนุนทางอารมณ์จากผู้อื่น เป็นต้น (Lazarus and Folkman, 1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551)

3. การประเมินซ้ำ (Reappraisal) เป็นการประเมินซ้ำหลังจากบุคคลใช้วิธีการแก้ไขปัญหาไม่ได้ผล เพื่อให้สามารถรักษาความสมดุลของระบบไว้ การประเมินซ้ำในเบื้องต้นมักออกมาในรูปการใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense mechanism) หลังจากนั้นบุคคลจะใช้รูปแบบการแก้ไขปัญหา (Coping) โดยการแก้ไขปัญหามูลเหตุจะเป็นอย่างไรขึ้นกับการคุณสมบัติของสิ่งเร้าที่มากกระทบ และบุคคลใช้รูปแบบใด เป็นผลจากการกระทำร่วมกันระหว่างปัจจัยภายในของบุคคลกับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามักเป็นวิธีที่ได้ผลดีกว่าวิธีอื่น ซึ่งโดยส่วนมากบุคคลจะใช้การเผชิญความเครียดทั้งสองวิธี โดยถ้าบุคคลรับรู้และประเมินได้ว่าเป็นการเกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ก็จะใช้วิธีการจัดการโดยมุ่งที่อารมณ์มากกว่า แต่หากเป็น

สถานการณ์ที่สามารถแก้ไขได้หรือปรับเปลี่ยนได้บุคคลมักใช้วิธีการจัดการโดยมุ่งที่ปัญหา (Folkman, 1994, อ้างถึงใน จำลอง ดิษยวณิช และ พร็ิมเพรา ดิษยวณิช, 2545) บุคคลที่สามารถเผชิญความเครียดได้ดีจึงต้องรู้จักประเมินสถานการณ์ความเครียดให้ตรงกับความเป็นจริง รู้จักเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม และทราบว่าเมื่อไหร่ที่ควรหยุดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่อาจเป็นไปได้จริง (Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน บุญยราศรี ช่างเหล็ก, 2549)

นอกจากนี้มีการแบ่งกลวิธีการเผชิญความเครียด ตามแนวคิดอื่นๆ ดังนี้

1. การแบ่งกลวิธีการเผชิญความเครียดตามแนวคิดของไวส์แมนและวอร์ดเดน (Weisman & Worden, 1977; Weisman, 1979, อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2559)

การเผชิญความเครียดเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การรับรู้ การประเมิน การกระทำ เพื่อปรับเปลี่ยนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสมดุลหรือเกิดสิ่งตอบแทนที่พึงปรารถนา ได้แบ่งกลวิธีในการเผชิญความเครียด (coping strategies) ออกเป็น 15 แบบ ดังนี้

1.1 การเผชิญกับสถานการณ์ที่คุกคามโดยตรง (Confront) เป็นการคิดหรือกระทำเกี่ยวกับสิ่งที่ทุกข์ร้อนใจ บนพื้นฐานของความเข้าใจตามสภาพความเป็นจริง ไม่หลีกเลี่ยงหรือระแวงหรือระมัดระวัง

1.2 การแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมแบบมีเหตุผล (Rational Inquiry) เป็นการค้นหาข้อมูลอย่างมีเหตุผลไม่เข้าข้างตนเอง เพื่อนำข้อมูลมาใช้พิจารณาความสำคัญ ความรุนแรง ผลกระทบ และแนวทางการปฏิบัติเพื่อขจัดปัญหา ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการแสวงหาข้อมูลแตกต่างกันตามแผนการดำเนินชีวิตและบุคลิกภาพ

1.3 การพยายามลืมเรื่องที่กำลังทุกข์ร้อนใจ (Suppression) เป็นการพยายามขจัดความทุกข์ใจจากความคิดและความรู้สึก โดยไม่คิดหรือไม่พูดถึงสิ่งที่กำลังทุกข์ใจ

1.4 การหันเหความสนใจไปยังสิ่งอื่น (Displacement) เป็นการหากิจกรรมอื่นเพื่อให้ตนเองลืมสถานการณ์ทุกข์ใจ เช่น การเป็นอาสาสมัคร การดูภาพยนตร์ การทำให้ตนเองยุ่งกับงาน

1.5 การพูดคุยปรับทุกข์กับบุคคลอื่น (Mutuality) เป็นการพูดคุยปรึกษากับบุคคลอื่นในเรื่องที่ทุกข์ใจ เพื่อระบายความในและได้รับการชี้แนะแนวทางการเผชิญความเครียดจากบุคคลอื่น

1.6 การปรับเปลี่ยนอารมณ์ให้ดีขึ้น (Affect Reversal) เป็นการเปลี่ยนปัญหาให้เป็นเรื่องตลก เพื่อให้ตนเองรู้สึกสนุกสนานแทนความเครียด

1.7 การยอมรับและทบทวนใหม่ (Redefine/revise) เป็นการหาเหตุผลมาอธิบายสิ่งที่มาคุกคาม เพื่อลดความรุนแรงและการยอมรับสถานการณ์

1.8 การยอมจำนนต่อโชคชะตา (Passive Acceptance) เป็นการยอมรับว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงไม่แสดงปฏิกิริยาต่อสถานการณ์

1.9 การต่อรองเพื่อหาทางเลือกที่ดีกว่า (Negotiate Feasible Alternative) เป็นการหาทางเลือก เพื่อเลือกทางที่ดีและเหมาะสมที่สุดกับตนเอง

1.10 การกระทำแบบหุนหันพันแล่น (Impulsively Action) เป็นการกระทำที่รีบเร่งเพื่อลดความตึงเครียดหรือความขัดแย้งในใจโดยไม่ไตร่ตรองนึกถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น

1.11 การกระทำสิ่งคุกคามชีวิต (Life Threat) เป็นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อชีวิต เช่น ดื่มเหล้า เสพยาเสพติด เป็นต้น

1.12 การกล่าวโทษคนอื่นหรือสิ่งอื่น (Projection) เป็นการกล่าวโทษบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นว่าเป็นต้นเหตุของปัญหาเพื่อปกป้องตนเอง

1.13 การกล่าวโทษตนเอง (Moral Masochism) เป็นการตำหนิตนเองว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดขึ้นเพราะความบกพร่องของตนเอง

1.14 การปลีกตัวจากปัญหา (Disengagement) เป็นการหนีสถานการณ์คุกคามด้วยการแยกตัวออกจากสังคม อยู่ในโลกของตนเอง

1.15 การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อเสนอของผู้อื่น (Cooperative Compliance) เป็นการยอมทำตามข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพราะเชื่อมั่นศรัทธาในความสามารถของผู้อื่น

2. การแบ่งกลวิธีการเผชิญความเครียดตามแนวคิดจาโลวิส (Jalowies, 1988, อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2559)

จาโลวิส ได้นำแนวคิดของการเผชิญความเครียดของลาซารัสไปประยุกต์ใช้พัฒนาเครื่องมือวัดวิธีการเผชิญความเครียด ซึ่งได้แบ่งวิธีการเผชิญความเครียดออกเป็น 3 วิธี ได้แก่

2.1. การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontive Coping) เป็นการพยายามจัดการกับสาเหตุของปัญหา โดยอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือสภาพแวดล้อม เช่น การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขปัญหาละขั้นตอน เป็นต้น

2.2. การจัดการกับอารมณ์ (Emotion Coping) เป็นการพยายามลดปัญหา โดยการปรับอารมณ์ เช่น การร้องไห้ การบ่น การก่อกวน การทำลายสิ่งของหรือบุคคลอื่น การเพื่อฝัน การดื่มเหล้าหรือสูบบุหรี่

2.3 การบรรเทาความรู้สึก (Palliative Coping) เป็นการเปลี่ยนการรับรู้ เหตุการณ์โดยไม่ได้เปลี่ยนเหตุการณ์ เพื่อให้ความเครียดบรรเทาลงชั่วคราว เช่น การปล่อยวาง การยอมรับสถานการณ์ การดูภาพยนตร์เพื่อให้ลืมความเครียด

3. การแบ่งกลวิธีการเผชิญความเครียดตามแนวคิดของสเตรลัวและคณะ (Strelau et al., 2007 cited in Tomczak et al., 2013, อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตังกิตติภาภรณ์, 2559) ได้แบ่ง วิธีการเผชิญความเครียด ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

3.1 การเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นงาน (Task-oriented Coping) เป็นการปรับโครงสร้างทางความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์คุกคาม หรือการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดยการวางแผนและลงมือทำเพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่

3.2 การเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ (Emotion-oriented Coping) เป็นการหมกหมุ่นกับอารมณ์เชิงลบของตนเอง เช่น โกรธ รู้สึกผิด เครียด เศร้าหมอง หรือการพยายามตัดความต้องการหรือความคาดหวังลงเพื่อปลดปล่อยอารมณ์เชิงลบ

3.3 การเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance-oriented Coping) เป็นการหลีกเลี่ยงการคิดถึงสถานการณ์คุกคาม ประกอบด้วยการหนีสิ่งกวนใจ การหนีสถานการณ์คุกคาม การหาสิ่งอื่นทำแทน เช่น ออกกำลังกาย ดูโทรทัศน์ เพื่อให้ลืมความเครียดที่กำลังคุกคามอยู่

4. กรมสุขภาพจิต (2559) มีวิธีการจัดการความเครียด ดังนี้

4.1. สังเกตดูความผิดปกติของร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมที่เกิดจากความเครียด

4.2. ผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีที่คุ้นเคย เช่น การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกการหายใจ การทำสมาธิ เป็นต้น

4.3. การจัดการสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ให้สวยงาม เป็นระเบียบ สบายตา น่าอยู่

4.4. ทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น ออกกำลังกาย เล่นกีฬา ทำกิจกรรมการกุศล นั่งสมาธิ เป็นต้น

4.5. พยายามแก้ปัญหาจากสาเหตุของปัญหาโดยเร็ว

4.6. ฝึกทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพกับ
ผู้ร่วมงาน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การวางแผน

4.7. เปลี่ยนความคิดจากแง่ลบเป็นบวก

4.8. พุดคุยระบายความทุกข์ โดยรับฟังอย่างตั้งใจและพุดให้กำลังใจ

4.9. รับบริการที่คลินิกคลายเครียด หรือใช้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์

5. วิชาชีพ กฤษณะประกรกิจ (นิรมล พัจนสุนทร และ พูนศรี รังษิณี, 2550)
กล่าวถึงหลักการพื้นฐานในการจัดการความเครียด 4 ประการคือ

5.1. พยายามลดสาเหตุของความเครียด

5.1.1 วิเคราะห์ปัญหาและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด เพื่อ
แก้ปัญหาที่มีความสำคัญก่อน และปรับเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติได้จริง

5.1.2 หลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาโดยการจัดช่วงเวลาพักเพื่อผ่อนคลาย
ร่างกายและจิตใจ

5.2. สร้างความต้านทานต่อความเครียด โดยการรับประทานอาหารที่
เหมาะสมไม่ให้อ้วนหรือผอมเกินไป มีการพักผ่อน ออกกำลังกาย และนอนหลับอย่าง
เพียงพอ

5.3. การจัดการกับอารมณ์ ประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ

5.3.1 การตระหนักรู้อารมณ์ ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

5.3.2 การยอมรับความรู้สึก คือการยอมรับอารมณ์ที่เกิดขึ้นขณะนั้นโดย
ไม่ปฏิเสธ

5.3.3 การเผชิญหน้ากับอารมณ์ โดยให้เวลาตนเองอยู่กับอารมณ์นั้น
เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของอารมณ์และไม่คิดเรื่องอื่น

5.3.4 การทำความเข้าใจ คือ ทำความเข้าใจสิ่งที่กระตุ้นหรือความคิดที่
กระตุ้นให้เกิดอารมณ์นั้น

5.3.5 ปรับเปลี่ยนอารมณ์ คือ ปรับอารมณ์ไม่ให้อยู่กับอารมณ์ลบ

5.4. การใช้ cognitive-behavioral methods คือ การปรับวิธีคิดให้ตรงกับ
ความเป็นจริง เช่น ไม่โทษตนให้มีความรู้สึกแย่เกินกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และมีพฤติกรรมที่
มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้น

5.5. ฝึกการปรับตัวที่เหมาะสม คือหลักการแก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหา
ครอบครัว ปัญหาที่ทำงาน มีหลักการ ดังนี้

5.5.1 ฝึกเข้าใจปัญหาในมุมมองของผู้อื่น เพื่อลดความขัดแย้งต่อกัน

5.5.2 ปรับประเด็นปัญหาของเราให้เป็นผลกระทบที่มีต่อส่วนรวม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา

5.5.3 ลดความขัดแย้งทางอารมณ์ โดยการระบายความรู้สึกต่อกัน แล้วจึงแก้ไขปัญหในระดับของความคิดต่อไป

5.5.4 ปรับเปลี่ยนปฏิกิริยาทางลบไปเป็นทางบวก เช่น เปลี่ยนความรู้สึกกลัว เป็นความรู้สึกระมัดระวังและเตรียมการให้พร้อม

5.5.5 เมื่อเกิดความเครียดอย่างรุนแรง จำเป็นต้องมีการระบาย เช่น การพูดกับตนเองหรือเขียนบันทึก การหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาชั่วคราว การพูดคุยกับผู้อื่น การออกกำลังกาย การงดสิ่งกระตุ้น เช่น กาแฟ และการเผชิญปัญหาทีละน้อยเพื่อสร้างความมั่นใจให้ตนเอง

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลรับรู้และประเมินสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีการแสดงออกต่อสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสำคัญ (บุญยราศรี ช่างเหล็ก, 2549) ได้แก่

1. พันธุกรรม คือ ความแข็งแรงด้านสรีระวิทยา เช่น บุคคลที่ป่วยด้วยโรคที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรมจะมีความอ่อนแอในการเผชิญความเครียด

2. วุฒิภาวะ คือ เป็นลักษณะพัฒนาการที่เกิดขึ้นตามวัย หากบุคคลมีพัฒนาการที่บกพร่องส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญความเครียด โดยบุคคลไม่สามารถรับรู้ เข้าใจ หรือจัดการปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวุฒิภาวะที่ควรจะเป็น

3. การรับรู้ คือ การรับรู้จะขึ้นอยู่กับการให้ความหมายต่อสิ่งที่รับรู้โดยมีประสบการณ์ในอดีตและผลทางพันธุกรรมเป็นพื้นฐาน ในสถานการณ์เดียวกันบุคคลหนึ่งอาจรู้สึกกดดันขณะที่บุคคลหนึ่งรู้สึกทำหายในการเผชิญสถานการณ์ดังกล่าว เมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนเองปลอดภัยย่อมมีผลต่อความสามารถในการจัดการกับความเครียด

4. บุคลิกภาพ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพเริ่มตั้งแต่วัยก่อนคลอดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านชีววิทยาและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ สังคม โดยเฉพาะครอบครัวจะทำให้บุคคลมีความเข้มแข็งของบุคลิกภาพแตกต่างกันและมีผลต่อประสิทธิภาพการเผชิญความเครียด

5. ประสบการณ์เรียนรู้ในอดีต คือ จะเป็นแนวทางให้บุคคลสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่เกิดความเครียดระดับสูง

6. อายุ คือ เป็นการพัฒนาตามเวลา มีอิทธิพลควบคุมความสามารถปรับตัวของบุคคล บุคคลที่มีพัฒนาการทางเสรีภาพและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปรับตัวในแต่ละวัยอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บุคคลสามารถเผชิญความเครียดได้ โดยพบว่าบุคคลที่มีอายุน้อยหรือบุคคลสูงอายุจะมีความทนต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดได้น้อย

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเผชิญความเครียด ประกอบด้วยปัจจัยทั้งภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภาวะสุขภาพ ความเชื่อทางบวก พันธุกรรม ภูมิภาวะ การรับรู้ บุคลิกภาพ ประสบการณ์เรียนรู้ในอดีต อายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ทักษะในการแก้ไขปัญหา คือ ทักษะทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม แหล่งทรัพยากรทางด้านวัตถุ

การวัดพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการศึกษาเรื่องการประเมินความเครียดและการเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยยากสถานการณ์ไม่สงบชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา ของบุญยราศรี ช่างเหล็ก (2549) ได้สร้างแบบประเมินความเครียด จากกรอบแนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984) ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านการเผชิญความเครียดที่มุ่งจัดการกับการแก้ปัญหาจำนวน 12 ข้อ และข้อคำถามด้านการเผชิญความเครียดที่มุ่งจัดการกับการแก้อารมณ์จำนวน 14 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 0 คือ ไม่เคยใช้ หมายถึง ท่านไม่เคยใช้วิธีการจัดการปัญหาตามข้อความนั้น จนถึง 4 คือ ใช้ทุกครั้ง หมายถึง ท่านเลือกใช้วิธีการจัดการปัญหาตามข้อความนั้นเป็นประจำทุกครั้ง นอกจากนั้นการศึกษาวิธีการจัดการความเครียดของทหารดั่งนี้ กุณนที นวลสุวรรณ, อายุพร ประสิทธิ์เวชชากร และ องค์กร ประจันเขตต์ (2555) ได้ใช้แบบสอบถามวิธีการเผชิญกับความเครียด (Coping Strategies Questionnaire) ของปิยอร วจนะทินภัทร และคณะ (2552) มีวิธีการเผชิญความเครียด 7 รูปแบบ ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหา การยอมรับ การแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม การหลีกเลี่ยง การต่อต้านการเบียดเบียน ความสนใจ และการผ่อนคลายความเครียด อีกทั้งการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีกลวิธีการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านของไหมไทย ไชยพันธุ์ (2554) ใช้แบบวัดการเผชิญปัญหา (Coping scale) ของสุภาพรรณ โคตรจรัส (2545) ประกอบด้วย ด้านการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหาจำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วยด้านย่อยได้แก่ การลงมือดำเนินการแก้ปัญหา การวางแผน การทำงานหนักและความสำเร็จในงาน การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง การชะลอการเผชิญปัญหา การตีความหมายใหม่ในทางบวก การยอมรับ การหาทางผ่อนคลาย

การแสวงหาการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ด้านการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยด้านย่อยคือ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อแก้ปัญหา การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อกำลังใจ ด้านการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ด้านย่อยคือ การปฏิเสธ การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม การเก็บความรู้สึกไว้คนเดียว การตำหนิตนเอง การเป็นกังวล และการระบายออกทางอารมณ์ โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 หมายถึง ทำบ่อยมาก จนถึง 1 หมายถึง ไม่ทำเลย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบประเมินความเครียดของบุญยราศรี ช่างเหล็ก (2549) ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านการเผชิญความเครียดที่มุ่งจัดการกับการแก้ปัญหาและข้อคำถามด้านการเผชิญความเครียดที่มุ่งจัดการกับการแก้อารมณ์ จำนวน 11 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เคยทำเลย หมายถึง ท่านไม่เคยใช้วิธีการจัดการความเครียดตามข้อความนั้น จนถึง 6 คือ ทำเป็นประจำ หมายถึง ท่านเลือกใช้วิธีการจัดการความเครียดตามข้อความนั้นเป็นประจำทุกครั้ง โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีการเลือกใช้วิธีการจัดการความเครียดในด้านนั้นๆ สูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมจัดการความเครียด

จากการศึกษาเรื่องการประเมินความเครียดและการเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจากสถานการณไม่สงบชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา ของบุญยราศรี ช่างเหล็ก (2549) พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยร้อยละ 26.5 ถึง ร้อยละ 59.3 ใช้วิธีการเผชิญความเครียดด้านมุ่งแก้ปัญหาครั้งถึงทุกครั้ง โดยร้อยละ 59.3 ใช้วิธีการมีสติรู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดมากกว่าร้อยละ 50.0 ใช้การค้นหาสาเหตุ กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาเป็นเรื่องๆ และหลีกเลี่ยงการเดินทางผ่านพื้นที่เสี่ยงภัย ในระดับบางครั้งถึงปานกลาง เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยร้อยละ 15.0 ถึง 69.0 ใช้วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ บ่อยครั้งถึงทุกครั้ง โดยร้อยละ 69.0 คิดว่าสักวันหนึ่งเหตุการณ์คงดีขึ้น รองลงมาร้อยละ 67.3 ให้กำลังใจตนเองว่าไม่เบียดเบียนใครคงไม่มีใครคิดทำร้าย นอกจากนั้น

นอกจากนั้น กุณนที นवलสุวรรณ, อายุพร ประสิทธิ์เวชชากร และ องค์อร ประจันเขตต์ (2555) ได้ทำการศึกษาความเครียด และวิธีการเผชิญความเครียดของพลทหารใหม่ เพื่อศึกษาระดับความเครียด และวิธีการเผชิญความเครียดของพลทหารใหม่ ในการวัดการเผชิญความเครียด 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแก้ไข้ปัญหา ด้านการยอมรับ ด้านการแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการต่อต้าน ด้านการเบี่ยงเบนความสนใจ ด้านการผ่อนคลายความเครียด พบว่า ด้านการแก้ไข้ปัญหา ส่วนใหญ่ใช้วิธีลดหรือขจัดความเครียดโดย

พยายามวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นแบบใช้บ่อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 ด้านการยอมรับ ส่วนใหญ่ใช้วิธีลดหรือขจัดความเครียดโดยยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นว่าไม่สามารถแก้ไขอะไรได้ แบบใช้บ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.0 ด้านการแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม ส่วนใหญ่ใช้วิธีลดหรือขจัดความเครียด โดยทำบุญตักบาตร/ทำบุญทางศาสนา ไปวัด ฟังเทศน์ สันทนาการ/ไปโบสถ์/ไปสุเหร่า แบบใช้บ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 ด้านการหลีกเลี่ยง ส่วนใหญ่ใช้วิธีลดหรือขจัดความเครียดโดยหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สบายใจ หรือเป็นปัญหา เช่น ลาป่วยหรือขาดเรียน แบบใช้บ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 ด้านการต่อต้าน ส่วนใหญ่ใช้วิธีลด หรือขจัดความเครียดโดยแสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจต่อบุคคลนั้น ๆ แบบใช้บ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.1 ด้านการเบี่ยงเบนความสนใจ ส่วนใหญ่ใช้วิธีลดหรือขจัดความเครียดโดยพยายามทำสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยลองทำแบบใช้บ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือการมีเพศสัมพันธ์ ด้านการผ่อนคลายความเครียด ส่วนใหญ่ใช้วิธีลดหรือขจัดความเครียดโดยนั่งสมาธิหรือสวดมนต์ไหว้พระ/อธิษฐาน/ละหมาด แบบใช้บ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 และใหม่ไทย ไชยพันธุ์ (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีกลวิธีการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยได้นำกลวิธีการเผชิญปัญหา 3 กลวิธีเป็นตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหา พบว่า การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา และแบบหลีกเลี่ยงปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงาน และรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ดังกล่าว

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมจัดการความเครียด

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมจัดการความเครียด โดยใช้กรอบแนวคิดของ Bandura (1997) ที่เสนอว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ปัจจัยภายในในตัวบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Bandura, 1997, อ้างถึงใน พจณี รุสสุวรรณ, 2549)

ตัวอย่างงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับพฤติกรรมจัดการความเครียด ได้แก่ งานวิจัยของวรพจน์ สถิตย์เสถียร (2548) ที่พบว่าวิธีการเผชิญความเครียดที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคลิกภาพแต่ละประเภทในการเลือกวิธีการเผชิญความเครียด หรืองานวิจัยของบูรฉัตร กริชสุทธิพิศ (2558) ที่

พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียด คือ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นว่าจะใช้ความพยายามเท่าใด จะทนต่ออุปสรรคได้เพียงใดและการตัดสินใจว่าพฤติกรรมที่ทำจะนำไปสู่ผลลัพธ์เพียงใด ดังนั้นผู้ที่มีความคาดหวังในความสามารถในการจัดการความเครียดและมีความคาดหวังในผลลัพธ์สูงจึงมีแนวโน้มทำพฤติกรรมจัดการความเครียดสูง

ทั้งนี้งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด เช่น งานวิจัยของไหมไทย ไชยพันธ์ (2554) พบว่ารูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ การพยายามแก้ไขที่ปัญหาโดยตรง ได้แก่ การลงมือแก้ปัญหา การวางแผน การทำงานหนักและความสำเร็จในงาน การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง การชะลอการเผชิญปัญหา การตีความใหม่ในทางบวก และการยอมรับปัญหา ซึ่งพบว่าบุคคลที่ใช้วิธีการจัดการปัญหาวิธีนี้มากจะส่งผลให้ระดับความเครียดลดลง หรืองานวิจัยของเพ็ญศรี วรสมบัติ (2557) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดในวัยรุ่นตอนต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชจณา สิงห์ทอง (2545) ที่พบว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ความสัมพันธ์กับแรงสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยจึงคาดว่าในการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยบุคคลกับปัจจัยสภาพแวดล้อมจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

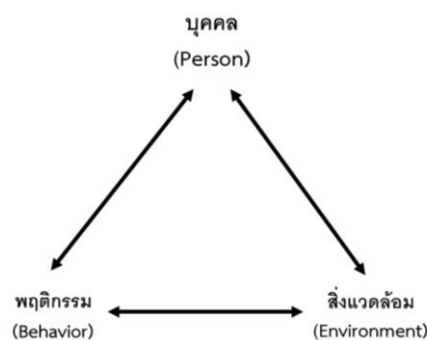
ตอนที่ 3 ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

3.1 การรับรู้ความสามารถของตน

Bandura (1986, อ้างถึงใน พจณี สุอสุวรรณ, 2549) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจมีความคลุมเครือ มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้

ความสามารถของตน (Self-Efficacy Theory) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ (Social learning theory) ของ Bandura (1978) ซึ่งได้พัฒนาเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ในปี 1986 ตามพื้นฐานเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม สามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกันได้ ซึ่งอิทธิพลองค์ประกอบใดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความแตกต่างของสภาพแวดล้อมและการเรียนรู้

ของบุคคลระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์และระหว่างพฤติกรรมและผลจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น บุคคลจะใช้การเรียนรู้ ประสบการณ์ดังกล่าวเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมครั้งต่อไป

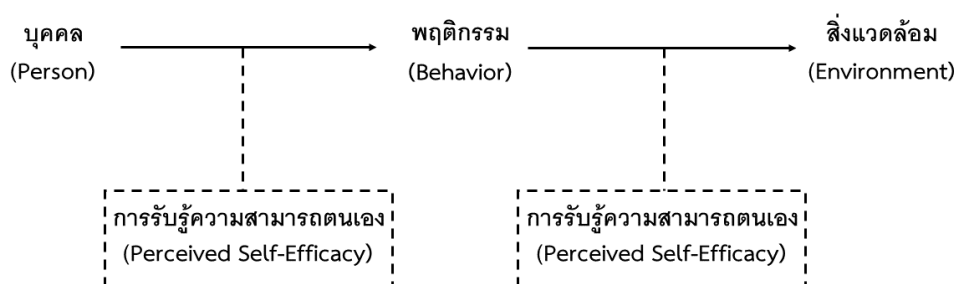


ที่มา Bandura (1978, as cited in Cloninger, 2009)

แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยประสิทธิภาพของการกระทำขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น โดยการรับรู้ความสามารถของตนเป็นการตัดสินใจตนเองว่ามีความมั่นใจในการกระทำระดับใด และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นเป็นการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านการประเมินคุณค่าของตนเองจากการกระทำ ซึ่งทั้งสองมีผลต่อการตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรม หากมีเพียงด้านใดด้านหนึ่งสูงหรือต่ำบุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรม (Bandura, 1997, อ้างถึงใน พจนี ฐอสุวรรณ, 2549) จึงกล่าวได้ว่าสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนในสภาวะการณั้ๆ นั่นคือหากบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตน ทราบวิธีการทำและผลของการกระทำบุคคลจะปฏิบัติตามวิธีดังกล่าวจะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา ความสามารถของตนจึงมีอิทธิพลให้บุคคลปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้ เป็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ทราบว่าต้องปฏิบัติกับสิ่งที่ปฏิบัติจริง (บุรฉัตร กริชฐาทิพย์ และ กรณิศจิตต์ บุญช่วยธนาสิทธิ์, 2559) ประกอบด้วย

1. การรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-Efficacy) ความหมายว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถตนเองว่า สามารถทำงานในระดับใด หรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การจูงใจและพฤติกรรม

2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome expectation) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประเมินค่าพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในสิ่งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้กระทำ



ที่มา Bandura (1977, อ้างถึงใน ภาสิต ศิริเทศ และณพวิทย์ ธรรมสีหา, 2562)

ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีพื้นฐานมาจากปัจจัย 4 ประการ (Bandura, 1997, อ้างถึงใน วรพรรณ คงเสรี, 2559) ได้แก่

1. ประสบความสำเร็จจากความสำเร็จของตนเอง (Performance accomplishments) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนมากที่สุด เนื่องจากการประสบความสำเร็จจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลจนเกิดความมั่นใจในตนเอง โดยบุคคลที่ประสบความสำเร็จบ่อยครั้งจะจะมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงขึ้น ขณะที่บุคคลที่ประสบความล้มเหลวอยู่เสมอจะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious experience) การที่บุคคลเห็นผู้อื่นที่มีความสามารถหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับตนประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นที่สูงขึ้นว่าจะสามารถทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ แต่หากตัวแบบของบุคคลประสบความล้มเหลวจะทำให้บุคคลขาดความมั่นใจได้เช่นกัน

3. การพูดชักจูง (Verbal persuasion) การมีบุคคลอื่นที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่เคารพพูดชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการทำพฤติกรรมว่าจะสามารถทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ การพูดชักจูงต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับความจริง เพราะหากไม่สอดคล้องกับความจริงจะทำให้บุคคลเกิดความเครียด ขาดความพยายาม อาจประสบความล้มเหลว และขาดความมั่นใจในตนเอง

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Emotional arousal) เมื่อบุคคลอยู่ในเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจจะส่งผลต่อสุขภาพ มีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจหรือความสามารถในการเผชิญกับปัญหาลดลง หากบุคคลมีสภาวะทางกายและอารมณ์ในเชิงบวกจะช่วยส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตน การเห็นคุณค่าในตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์

จากรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังผลลัพธ์นั้น บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถตนเองว่า จะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ และความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดจากการกระทำพฤติกรรม เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำใดนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆมีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ดังนั้นการที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถตนเองและอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลลัพธ์ของการกระทำ

ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนสูง จะช่วยให้เขาประสบความสำเร็จ และมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อเผชิญปัญหาหรืองานที่ยากจะเป็นสิ่งที่ทำลายให้เขาแก้ไขโดยใช้ความพยายาม ถึงแม้จะล้มเหลวเขาก็จะมองความผิดพลาดไปที่พยายามไม่เพียงพอ หรือขาดความรู้หรือทักษะ ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ จะมองงานที่ยากว่าเป็นภาวะคุกคาม จะหลีกเลี่ยงและล้มเลิกการกระทำนั้นๆ เมื่อมีความผิดพลาดจะมองว่าตนเองด้อยขาดความสามารถ

จึงกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นๆได้ นำไปสู่การกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวัง

การวัดการรับรู้ความสามารถของตน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัดการรับรู้ความสามารถของตนพบว่า การวิจัยของทศนีย์ หอมกลิ่น (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชอในปัจจัยควบคุม ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและพฤติกรรมการเผชิญความเครียด โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวงเขตมีนบุรีและเขตลาดกระบัง ใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไป (Generalized Self-efficacy Scale) จากงานวิจัยของเจริซาเลม และชาร์เซอร์ (Jerusalem and Schwarzer, 1993, อ้างถึงใน ทศนีย์ หอมกลิ่น, 2551) ซึ่งพัฒนาโดยพรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร (2546, อ้างถึงใน

ทัศนีย์ หอมกลิ่น, 2551) จำนวน 14 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งในข้อคำถามทางบวก และให้คะแนนตรงกันข้ามในข้อคำถามทางลบ และงานวิจัยของบุรฉัตร กริชฐาทิพย์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและแรงสนับสนุนทางสังคมในการเผชิญความเครียด กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สร้างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการเผชิญความเครียดตามแนวคิดทฤษฎีของแบนดูรา ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ จริงน้อยที่สุด จนถึง 5 คือ จริงมากที่สุด จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8

การวิจัยครั้งปรับใช้แบบวัดของบุรฉัตร กริชฐาทิพย์ (2558) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของแบนดูรา ข้อคำถามมีจำนวน 3 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 6 คือ มากที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด พบว่างานวิจัยของรอฮานี เจอะอาแซ และคนอื่นๆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดของวัยรุ่นไทยมุสลิมในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน พฤติกรรมเดิมในอดีตและการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาร่วมกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียด โดยการรับรู้ความสามารถเป็นของตนเองเป็นปัจจัยทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียดได้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรฉัตร กริชฐาทิพย์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและแรงสนับสนุนทางสังคมในการเผชิญความเครียดกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของวันดี สุทธิรังษี, บุญวดี เพชรรัตน์, และ ถนอมศรี อินทนนท์ (2547) ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลางกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด ($r = .49$) และงานวิจัยของกรรทอง ออมสิน และ วราภรณ์ ชัยวัฒน์ (2556) ศึกษาผลของโปรแกรมการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตน ต่อพฤติกรรม

การจัดการกับความเครียดของวัยรุ่นตอนต้น พบว่าวัยรุ่นตอนต้นที่ได้รับโปรแกรมการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการจัดการกับความเครียดหลังการได้รับโปรแกรมการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนดีกว่าก่อนการได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการจัดโปรแกรมการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนสามารถช่วยในการจัดการความเครียดในวัยรุ่นได้ และควรนำไปทดลองใช้ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพกับกลุ่มตัวอย่างอื่น นอกจากนี้จากงานวิจัยของจตุพร อาญาเมือง, นิรุติ ผึ้งผล, นงนุช นามวงษ์, และ ภควรรณ เหล่าบัวดี (2562) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการจัดการความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี พบว่าการรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมการจัดการความเครียดของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดของนักศึกษา ได้แก่ ความตั้งใจกระทำพฤติกรรมการจัดการความเครียดของนักศึกษา มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.21

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ผู้วิจัยจึงคาดว่าผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดสูงด้วย

3.2 การมองโลกในแง่ดี

คาร์เวอร์และไชเวอร์ (Sheier and Carver, 1985, อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ วงศ์สินอุดม, 2557) อธิบายว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมีแนวโน้มที่จะมองและคาดหวังสิ่งที่เกิดขึ้นไปในทางที่ดีมากกว่าสิ่งที่ไม่ดี ซึ่งการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพ

ซีลิกแมน (Seligman, 1998, อ้างถึงใน ปัญจกร หอมฤทัยกมล, 2552) ให้ความหมายว่า เป็นรูปแบบการอธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล หากสถานการณ์ที่ไม่ดีบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะให้เหตุผลต่อสถานการณ์ว่า สถานการณ์จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจงเพียงสถานการณ์นั้น และเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมบุคคลอื่น โดยจะมองปัญหาอุปสรรคเป็นความท้าทาย หากสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีให้เหตุผลต่อสถานการณ์ว่าสถานการณ์จะเกิดขึ้นถาวร สามารถเกิดขึ้นได้กับสถานการณ์อื่น และเกิดจากปัจจัยภายใน คือ การกระทำของตนเอง ในขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย หากพบสถานการณ์ที่ไม่ดีจะให้เหตุผลว่าสถานการณ์จะเกิดขึ้นถาวร จะเกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย และเกิดจากการกระทำของตนเอง หากสถานการณ์ดี บุคคลจะให้เหตุผลว่าสถานการณ์จะเกิดขึ้นชั่วคราว เกิดอย่างเฉพาะเจาะจง และเกิดจากปัจจัยภายนอก

โกลแมน (Goleman, 1995, อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ วงศ์สินอุดม, 2557) ให้ความหมาย การมองโลกในแง่ดีว่า เป็นการมีความหวังว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นไปในทางที่ดี แม้จะมี อุปสรรค เป็นทัศนคติที่ทำให้บุคคลให้เหตุผลต่อสถานการณ์ว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เลวร้าย และสถานการณ์สามารถเปลี่ยนจากร้ายเป็นดีได้

พจนานุกรมให้ความหมายของ ผู้ที่มองโลกในแง่ดีและแง่ร้าย ตามการคาดหวังของ ผู้คนที่มิต่ออนาคตของพวกเขา ทางด้านวิทยาศาสตร์ก็ให้ความหมายจากโครงสร้างที่อยู่บนความ คาดหวังสำหรับอนาคตเช่นกัน โดยพื้นฐานทางด้านความคาดหวังนี้ เชื่อมโยงกรอบความคิด (concept) ของ ผู้ที่มองโลกในแง่ดีและร้ายเข้ากับทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า ของแรงจูงใจ โดยผู้ ที่มองโลกในแง่ดี คือคนที่คาดหวังว่าจะมีเรื่องดีๆเกิดขึ้นกับตน ขณะที่คนที่มองโลกในแง่ร้าย คือ คนที่คาดหวังว่าจะมีเรื่องไม่ดีเกิดขึ้น ความแตกต่างของคนสองกลุ่มนี้ส่งผลต่อการดำรงชีวิตใน หลายแง่มุม คนที่มองโลกในแง่ดี และคนที่มองโลกในแง่ร้าย แตกต่างกันในวิธีการมองปัญหา ความท้าทาย รวมถึงวิธีการจัดการกับความทุกข์นั้นๆ และต่างกันในด้านความสำเร็จด้วย (Seligman, 2002) เมื่อผู้คนต้องเผชิญหน้ากับความทุกข์ร้อน หรือความยากลำบาก พวกเขาจะมี ประสบการณ์ทางด้านความรู้สึกที่หลากหลาย ตั้งแต่ รู้สึกตื่นเต้น, กระตือรือร้น ไปจนถึงความรู้สึก กังวลและซึมเศร้า ซึ่งความสมดุลทางด้านอารมณ์นี้ เกี่ยวข้องกับระดับของการมองโลกในแง่ดี และแง่ร้ายของแต่ละบุคคล (Carver & Scheier, 1998; Scheier & Carver, 1992; see also Snyder et al., 1996, as cited in Seligman, 2002) แนวคิดทฤษฎีการมองโลกในแง่ดีของซีลิ คแมน (Seligman, 1990, อ้างถึงใน ปัญจกร หอมฤทัยกมล, 2552) การมองโลกในแง่ดีเกิดจาก การเรียนรู้ (Learned optimism) เป็นการอธิบายรูปแบบสาเหตุ (Explanatory Style) ของการเกิด เหตุการณ์ของบุคคลที่เป็นไปในทางที่ดี ประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

1. มิติความคงทนถาวร (Permanence) เกี่ยวข้องกับระยะเวลา แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ เกิดขึ้นชั่วคราว (Temporary) และเกิดขึ้นถาวร (Permanent) โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะ มองว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีจะเกิดเพียงช่วงเวลาหนึ่ง ไม่เกิดผลในระยะยาว และมองสถานการณ์ที่ดี ว่าจะเกิดขึ้นอีกและจะคงอยู่ตลอดไป ในขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสถานการณ์ที่ ไม่ดีจะเกิดขึ้นอีกและจะคงอยู่ และสถานการณ์ที่ดีจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว

2. มิติการแผ่ขยาย (Pervasiveness) เกี่ยวข้องกับความเฉพาะเจาะจง แบ่ง ออกเป็น 2 ด้าน คือ เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง (Specific) และเกิดขึ้นอย่างไม่เฉพาะเจาะจง (Universal) เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ดีบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามี

ความเฉพาะเจาะจง สิ่งที่ดีเกิดขึ้นเฉพาะกับสถานการณ์ ขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่า สิ่งที่ดีจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นด้วย หากเกิดสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะ มองว่าสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นด้วยและสิ่งต่างๆ มีความเกี่ยวข้องกัน ขณะที่บุคคล ที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งที่ไม่ดีนั้นเกิดขึ้นเฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์นั้น

3. มิติแหล่งกำเนิดสาเหตุ (Personalization) คือ แหล่งกำเนิดของเหตุของ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ต้นเหตุจากตนเอง (Internal) และ ต้นเหตุจากสิ่งอื่น ภายนอก (External) เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสถานการณ์ที่ เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่นภายนอก ขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสถานการณ์ที่ เกิดขึ้นเกิดจากตนเอง หากเกิดสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นเกิดจากตนเอง ขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากสิ่ง อื่นภายนอกทำให้ไม่เสียความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

แนวคิดทฤษฎีการมองโลกในแง่ดีของ ไชเรอร์และคาร์เวอร์ (Scheier and Carver, 1985 citing Snyder and Loper, 2002, อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ วงศ์สินอุดม, 2557) มองว่าการมอง โลกในแง่ดีเป็นการคาดหวังผลในอนาคต เป็นลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพ (Dispositional optimism) มีลักษณะมั่นคงถาวร โมเดลแรงจูงใจของมูลค่าความคาดหวัง (Expectation-value model of motivation) มองว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่น่า พอใจ หากเป้าหมายไม่มีคุณค่าบุคคลจะไม่มีเหตุผลที่จะกระทำพฤติกรรม อีกทั้งความมั่นใจ ของบุคคลที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายก็มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม หากบุคคลขาดความเชื่อมั่น ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้บุคคลจะไม่กระทำพฤติกรรม แต่หากบุคคลมีความเชื่อมั่นว่าจะ สามารถบรรลุเป้าหมายได้บุคคลก็จะกระทำพฤติกรรมและมีความพยายามเผชิญกับอุปสรรคนั้น

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของไชเรอร์และคาร์เวอร์ (1985) สรุปความหมายของ การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะมองและคาดหวังสิ่งที่ดีขึ้นไปในทางที่ดี มากกว่าสิ่งที่ไม่ดี และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถกระทำพฤติกรรมให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

การวัดการมองโลกในแง่ดี

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดการมองโลกในแง่ดี พบว่า งานวิจัยของปัญญากร หอมฤทัยกมล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ภาควิชาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ใช้แบบวัดการ มองโลกในแง่ดี โดยใช้การวัดรูปแบบการอธิบายสาเหตุ (Attributional Style Questionnaire :

ASQ) ตามแนวคิดซีลิกแมนและคณะ (Seligman et al, 1990) ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุวรรณาม่วงงาม (2550) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .877 ซึ่งมีสถานการณัสมมุติ 12 สถานการณั เป็นสถานการณัที่ดี 6 สถานการณั และสถานการณัที่ไม่ดี 6 สถานการณั ในแต่ละสถานการณั ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ โดยคำถามข้อแรกจะถามถึงสถานการณัสำคัญ โดยตอบเป็นข้อเขียน และคำถามอีก 3 ข้อเป็นข้อคำถามกากบาท 1-7 วัตถุประสงค์การอธิบายสถานการณั 3 มิติ ประกอบด้วย ข้อคำถามจะอยู่ในข้อสองของแต่ละสถานการณั มิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ คือ สาเหตุของสถานการณัเกิดจากตนเองและปัจจัยอื่น มิติแห่งความสม่ำเสมอ คือ สาเหตุของสถานการณัจะคงอยู่เสมอหรือไม่สม่ำเสมอ ข้อคำถามจะอยู่ในข้อสามของแต่ละสถานการณั มิติแห่งความทั่วไป คือ สาเหตุของสถานการณัเชื่อมโยงไปยังสถานการณัอื่นด้วยหรือมีความเฉพาะเจาะจง ข้อคำถามจะอยู่ในข้อสี่ของแต่ละสถานการณั นอกจากนั้นจากงานวิจัยของ ปิยพัฒน์ วงศ์สินอุดม (2557) ศึกษาความหวัง การมองโลกในแง่ดี การเผชิญปัญหา และความวิตกกังวลของผู้สูงอายุที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรังในชุมชน ปรับปรุงจากแบบวัดการมองโลกในแง่ดีของทรวงเกียรติ ลั่นหลาม (2550) ซึ่งแปลจากแบบวัดการมองโลกในแง่ดีของ Scheier และ Carver (1994) โดยพัฒนาเป็นแบบวัดการมองโลกในแง่ดี (The Revised Life Orientation Test : R-LOT) ประเมินความรู้สึกจากการรับรู้ของบุคคล มีค่าความเที่ยงของมาตรวัดทั้งฉบับ .60 ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งในข้อคำถามทางบวก และให้คะแนนตรงกันข้ามในข้อคำถามทางลบ และจากงานวิจัยของกนกอร เนตรชู (2562) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเสริมสร้างตนเองสู่พัฒนาพลังของผู้สูงอายุ ใช้แบบวัดการมองโลกในแง่ดีที่พัฒนามาจากแบบวัด (อะเคื่อ กุลประสูติดิกล; โสภณา จีรวงศ์นุสรณ์ ญัฐวดี จิตรมานะศักดิ์ และดุชนี ศุภวรรณะกุล, 2557) และใช้แบบวัดการมองโลกในแง่ดีพัฒนาและปรับปรุงมาจาก The Life Orientation Test – Revised (Scheier M. F. Carver C. S. & Bridges M. W, 1994) มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .775

การวิจัยครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดของกนกอร เนตรชู (2562) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่จริงเลย จนถึง 6 คือ จริงที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีมุมมองโลกในแง่ดีสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการมองโลกในแง่ดีกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า จากงานวิจัยของปิยพัฒน์ วงศ์สินอุดม (2557) ศึกษาความหวัง การมองโลกในแง่ดี การเผชิญปัญหา และความวิตกกังวลของผู้สูงอายุที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรังในชุมชน พบว่าอิทธิพลของความหวัง การมองโลกในแง่ดี ที่มีต่อความกังวลของผู้สูงอายุที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรังในชุมชนโดยมีการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเผชิญปัญหาด้านลบ คือ การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบการจมดิ่งกับอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความวิตกกังวลของผู้สูงอายุที่สุด รองลงมาเป็นความหวัง และการมองโลกในแง่ดี จากงานวิจัยของพัชรา รุ่งสันเทียะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับกลวิธีในการเผชิญปัญหา พบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบ Active Coping อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .67, p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบ Passive Coping อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .73, p < .01$) และจากงานวิจัยของวาสนา กันคำ (2550) ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีต่อการมองโลกในแง่ดีและความเครียดของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครเชียงใหม่ พบว่าหลังการทดลองพยาบาลที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาการมองโลกในแง่ดีมีความเครียดต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีความเครียดต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากการทบทวนเอกสารดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ผู้วิจัยจึงคาดว่าผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดสูงด้วย

3.3 บุคลิกภาพแบบมีสติ

บุคลิกภาพแบบมีสติเป็นหนึ่งในบุคลิกภาพในแนวความคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae (1984) เป็นการศึกษาวิเคราะห์หาปัจจัยเพื่อพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อวัดลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ แม้ว่าจะมีนักวิจัยหลายคนที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แต่มีผู้ศึกษาหลักคือ Paul Costa Jr and Rober McCrae ซึ่งให้ความสำคัญกับคำนิยามของบุคลิกภาพ ไม่ใช่สาเหตุของบุคลิกภาพ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับมิติหรือปัจจัยใหญ่ ๆ 5 อย่างที่ใช้อธิบายบุคลิกภาพและสภาพทางจิตใจของมนุษย์โดยมีนิยามของปัจจัย 5 อย่าง พัฒนามาจาก การวิเคราะห์ปัจจัยของคำที่ผู้คนใช้พูดในชีวิตประจำวันเพื่อบรรยายบุคลิกลักษณะ (Cloninger, 2009) เกิดจากการศึกษาโดยได้จัดทำแบบทดสอบศึกษาบุคลิกภาพ

กลุ่มบุคคลวัยผู้ใหญ่ ซึ่งทำการวิจัยต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 6 ปี ผลการศึกษาดังกล่าวพบองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพที่ไม่เปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลา 6 ปีที่ทำการศึกษาลักษณะขององค์ประกอบห้าประการ (Costa and McCrae, 1984, อ้างถึงใน มหิทธิ ประสานศักดิ์, 2550) มีดังนี้

1. ความหวั่นไหว (neuroticism) บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง คือ มีความวิตกกังวล โกรธง่าย ซึมเศร้า ซ้ำๆ มีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ขาดเหตุผล ไม่สามารถควบคุมความต้องการของตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองน้อย และเผชิญต่อความเครียดได้ไม่ดีเท่าบุคคลอื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ คือ ผ่อนคลาย โกรธยาก ไม่เกิดความสะเทือนใจง่าย ไม่ติดขัดกับสถานการณ์ทางสังคม สามารถทนต่อความกดดัน และสามารถควบคุม ไม่ซึมเศร้าง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่ค่อยมีอาการทางลบและมีอารมณ์ลบไม่นาน

2. การแสดงออก (extraversion) บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง คือ มีลักษณะเป็นมิตร ชอบสังคม โดดเด่นในกลุ่มคน มีความคล่องแคล่ว ต้องการความตื่นเต้น หัวเราะง่าย ร่าเริง มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น เรียกร่องสิทธิ์ของตนเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ คือ มักเป็นคนที่ค่อนข้างเงียบ ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่คนเดียว ชอบอยู่เบื้องหลัง ไม่เร่งรีบไม่ต้องการหาสิ่งที่ทำให้ตื่นเต้น เจยเมย ไม่ได้หมายความว่า เป็นคนที่ขาดทักษะทางสังคมหรือซ้ำๆ หากแต่เป็นบุคคลที่ต้องการอยู่คนเดียวและไม่ชอบการกระตุ้นจากสังคม

3. ความเปิดกว้าง (openness to experience) บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง คือ มีจินตนาการ รู้คุณค่าศิลปะและความสวยงาม ให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึก สนใจลองทำกิจกรรมใหม่ๆ มีความพอใจในการคิดที่แตกต่างจากหลักการ ชอบใช้สติปัญญา รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ดี บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ คือ ดำเนินชีวิตเรียบง่าย ขาดความรู้สึกต่อศิลปะ มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย ถูกปิดกั้นความสามารถโดยการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ยอมรับนับถือจนเป็นประเพณี มักชอบมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม

4. การยอมรับผู้อื่นหรืออ่อนโยน (agreeableness) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะยอมตามผู้อื่น ชอบที่จะร่วมมือ ชอบความกลมกลืนทางสังคม เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นก่อนตนเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง คือ มีความไว้ใจผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไว้ใจใจได้ เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ถ่อมตัว ประนีประนอม เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ คือ ไม่สงสารเมตตาผู้อื่น ไม่สนใจช่วยเหลือผู้อื่น มักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรง จึงมีความหวาดระแวง ไม่เป็นมิตรและไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. การมีสติ (conscientiousness) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงควมมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง คือ มีการวางแผนล่วงหน้า มีระเบียบ ยึดมั่นจรรยาธรรม ชยันหมั่นเพียร มีวินัย ไตร่ตรองรอบคอบก่อนลงมือทำ ทำให้เป็นคนควบคุมการกระทำของตนเองให้เหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดปัญหา บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ คือ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ทำสิ่งต่างๆอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีจุดมุ่งหมาย ไม่สามารถควบคุมตนเองในการทำสิ่งต่างๆตามแผน และชอบทำสิ่งต่างๆอย่างเร่งรีบและลวกๆ ซึ่งบุคลิกภาพแบบมีสติ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ (F.S.Mayer and K.Sutton, 1996 อ้างถึงใน มหิทธิ ประสานศักดิ์, 2550) ได้แก่ ทักษะความสามารถ ความมีระเบียบ มีมโนธรรม มานะพยายาม มีวินัยในตนเอง และความรอบคอบ

จึงกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกถึงความมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง คือ มีการวางแผนล่วงหน้า มีระเบียบ ยึดมั่นจรรยาธรรม ชยันหมั่นเพียร มีวินัย ไตร่ตรองรอบคอบก่อนลงมือทำ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ คือ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ทำสิ่งต่างๆอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีจุดมุ่งหมาย ไม่สามารถควบคุมตนเองในการทำสิ่งต่างๆตามแผน

การวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ พบว่างานวิจัยของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ทำการศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง โดยสร้างแบบสอบถามห้าองค์ประกอบของที่แปลมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ของ Costa และ McCrae (1992) ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบ คือ แบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบอ่อนโยน และแบบมีสติ แต่ละตัวแปรประกอบข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ รวมเป็น 60 ข้อ ซึ่งได้มีผู้นำแบบวัดดังกล่าวไปใช้ในการวัดบุคลิกภาพอย่างกว้างขวาง เช่น งานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับกลวิธีเผชิญความเครียดของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒของวรพจน์ สถิตย์เสถียร (2548) และการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับวิธีเผชิญความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1 ของมหิทธิ ประสานศักดิ์ (2550) ในการวิจัยครั้งนี้จึงปรับใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของวัลภา สบายยิ่ง (2542) โดยเลือกแบบวัดในส่วนการ

วัดบุคลิกภาพแบบมีสติ จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งในข้อคำถามทางบวกและให้คะแนนตรงกันข้ามในข้อคำถามทางลบ โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบมีสติสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด เช่น งานวิจัยของวรพจน์ สถิตยเสถียร (2548) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับกลวิธีเผชิญความเครียดของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบมีสติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยของมหิทธิ ประสานศักดิ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับวิธีเผชิญความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1 พบว่าครูที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีการใช้วิธีการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ทางลบกับวิธีเผชิญความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์ อีกทั้งจากงานวิจัยของธนากร เอี่ยมปาน (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศ พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติเป็นหนึ่งในปัจจัยพยากรณ์เชิงบวกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหากนักบินมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความพร้อม ความกล้า และความเชื่อมั่นในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นหนึ่งในบุคลิกภาพของผู้นำสอดคล้องกับอาชีพนักบินที่ต้องรู้จักศักยภาพตนเอง มีความพร้อม มีระเบียบวินัย มีความรู้ในงาน และมีความรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งสนับสนุนการทำงานให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จึงกล่าวได้ว่าเนื่องจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นโครงสร้างบุคลิกภาพพื้นฐานของมนุษย์ ได้มีนักจิตวิทยานำมาทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีรายงานตนเอง และประเมินพบว่าบุคลิกภาพตามแนวคิดดังกล่าวไม่เปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลาหกปีที่ทำการศึกษา โดยบุคลิกภาพแบบมีสติส่งผลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคล ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดทฤษฎีบุคลิกห้าองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีของ Costa และ McCrae (1984) ในส่วนของบุคลิกภาพแบบมีสติมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.4 ความยืดหยุ่นตัว

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายความยืดหยุ่นตัวไว้ดังนี้

Grogerb (1995) เป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญฟันฝ่าและเอาชนะปัญหาอุปสรรคได้ บุคคลจะมีความเข้มแข็งเข้มพัฒนามาจากสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิต

สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (เรืออากาศโทหญิงอุษณีย์ บุญบรรจบ, 2559 อ้างจาก American Psychological Association, 2014) ให้ความหมายว่าเป็นความสามารถในการเผชิญกับเหตุการณ์คุกคาม ความทุกข์ยาก การบาดเจ็บทางใจ ความเศร้าโศก หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดต่างๆ ในชีวิต ซึ่งสามารถฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบากเหล่านั้นได้

สำนักสุขภาพจิตสังคม (2552) ให้ความหมายพลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient) คือความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวกลับสู่ภาวะปกติภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากในชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2560) ให้ความหมายความเข้มแข็งทางจิตใจ (resilience) คือความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ เมื่อเผชิญกับความเครียดโดยไม่เจ็บป่วย

การศึกษาความยืดหยุ่นตัวเกิดจากการศึกษากลุ่มเด็กที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาและมีพฤติกรรมจิตที่เปราะบาง (จิตพยาธิวิทยา) (Masten, 1999; Masten & Garmezy, 1985, as cited in Snyder และ Lopez, 2002) ในปี 1960 นักจิตวิทยาและจิตแพทย์ เริ่มศึกษากลุ่มเด็กที่ถูกเชื่อว่ามีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดปัญหารุนแรง เนื่องจากมรดกทางพันธุกรรม (เช่น มีพ่อแม่ที่เป็นโรคจิตเสื่อม) อันตรรกะจากการคลอด เช่น การคลอดก่อนกำหนด หรือสภาพแวดล้อม เช่น ความยากจน โดยนักวิจัยได้พบข้อมูลที่น่าประหลาดใจ คือเด็กกลุ่มเสี่ยงนี้ สามารถเติบโตมาได้เป็นอย่างดี (Anthony, 1974; Germany 1971, 1974; Murphy, 1974; Murphy & Moriarty, 1976; Rutter, 1979; Wener & Smith, 1982, as cited in Snyder และ Lopez, 2002) ข้อมูลนี้ได้สร้างความสนใจให้เกิดวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์การปรับตัวที่ดีในสภาพแวดล้อมและบริบทที่มีความเสี่ยง ในสิ่งตีพิมพ์ช่วงแรกเกี่ยวกับความยืดหยุ่น หรือในสื่อเกี่ยวกับปรากฏการณ์นี้ มีการเรียกเหตุการณ์ว่า

“invulnerable - ที่ไม่สามารถทำลายได้”, “stress-resistant ความต้านทานความเครียด” หรือ “resilient ความยืดหยุ่นทางจิตใจ” จนใช้คำว่า “resilient” ซึ่งเห็นว่าเป็นคำที่มีความชัดเจนที่สุดใน การอธิบายปรากฏการณ์และลักษณะของบุคคลที่เผชิญกับเหตุการณ์นี้ แนวคิดทฤษฎีความยืดหยุ่น ตัว (resilience) ของกร็อบเบอร์ (Grotberg, 1995) เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ บุคคล สามารถมีความยืดหยุ่นตัวจากแหล่งที่มาของคุณสมบัติความยืดหยุ่นตัว 15 แหล่ง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน หลักคือ “ฉันมี” (I have) “ฉันเป็น” (I am) และ “ฉันสามารถ” (I can) แต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ (Grotberg, 1995, อ้างถึงใน ต้นติมา ดวงโยธา, 2553) ได้แก่

1. “ฉันมี” (I have) คือ การที่บุคคลมีแหล่งสนับสนุนภายนอกส่งเสริมในการปรับ พื้น โดยมีพื้นฐานความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 บุคคลรอบข้างที่ฉันไว้วางใจและรักฉันไม่ว่าเกี่ยวกับเรื่องอะไรก็ตาม
1.2 บุคคลที่วางกรอบให้ฉัน ดังนั้น ฉันจึงรู้ว่าเมื่อไหร่ฉันจะยับยั้งตนเอง ก่อนที่จันทรายหรือปัญหาจะเกิดขึ้น

1.3 บุคคลซึ่งแสดงให้ฉันเห็นถึงวิธีการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเช่นเดียวกับที่ บุคคลดังกล่าวกระทำ

1.4 บุคคลซึ่งต้องการให้ฉันฝึกฝนที่จะทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง
1.5 บุคคลซึ่งช่วยฉันในยามเจ็บป่วย อยู่ในอันตราย หรือจำเป็นต้องมีการ เรียนรู้

2. “ฉันเป็น” (I am) เป็นความเข้มแข็งที่อยู่ภายในตัวบุคคล อาจแตกต่างกัน ออกไป ได้แก่ ความรู้สึก ทศนคติการเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย

- 2.1 บุคคลที่ผู้อื่นชอบและรัก
- 2.2 บุคคลที่จะทำสิ่งที่ดีๆสำหรับผู้อื่น และแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจของฉัน
- 2.3 บุคคลที่นับถือตนเองและผู้อื่น
- 2.4 บุคคลที่เต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองทำ
- 2.5 บุคคลที่มั่นใจว่าสิ่งต่างๆจะดำเนินไปด้วยดี

3. “ฉันสามารถ” (I can) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงการมีทักษะทางด้านสังคมที่เกิด จากการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และจากการที่ผู้อื่นสอน ได้แก่

- 3.1 พุดกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ฉันหวาดกลัวหรือสิ่งที่ทำให้ฉันกังวล
- 3.2 หาวิธีการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหที่ฉันประสบ

3.3 ควบคุมตนเองเมื่อฉันรู้สึกที่กำลังทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือทำในสิ่งที่
อันตราย

3.4 เข้าใจเป็นอย่างดีว่าเวลาใดที่มีความเหมาะสมที่จะพูดหรือปฏิบัติต่อ
ผู้อื่น

3.5 มองหาผู้ให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันต้องการ

ทฤษฎีความยืดหยุ่นตัว (Resilience) (กรมสุขภาพจิต, 2552) เป็นทฤษฎีที่ชี้วัดถึงการฟื้นตัว เมื่อคนเราพบปัญหาร้ายแรงโดยธรรมชาติ จะเกิดการตอบสนองทางอารมณ์และจิตใจ เรียกว่า ความยืดหยุ่นตัว หรือ Resilience Quotient (RQ) เช่น วิตกกังวล ความโกรธ ความรู้สึกผิด ความทุกข์ใจในบางกรณี ผู้ประสบวิกฤตอาจมีภาวะที่เรียกว่า ภาวะผิดปกติทางจิตใจจากเหตุการณ์วิกฤต (Post Traumatic Stress Disorder) ซึ่งถือว่าเป็นภาวะที่อารมณ์และจิตใจสูญเสียความสมดุลไปชั่วคราว คนที่มีจิตใจเข้มแข็งและมีมุมมองชีวิตที่ดี มีความยืดหยุ่นตัวสูงจะทุกข์ใจอยู่ไม่นานและจะปรับตัวปรับใจให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้โดยเร็ว ขณะที่บางคนมีจิตใจที่ไม่เข้มแข็งประกอบกับเหตุการณ์รุนแรงทำให้ขาดสติควบคุมอารมณ์ไม่ได้ บางครั้งไม่รู้ตัวว่าทำอะไรลงไปหรือหาทางออกของปัญหาในทางที่ผิด ซึ่งบุคคลที่มีพื้นฐานจิตใจไม่เข้มแข็งจะใช้เวลานานกว่าจะฟื้นตัวกลับมาดำเนินชีวิตได้ตามปกติ ขณะที่บุคคลที่มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถดึงตนเองขึ้นมาจากจุดวิกฤต ก่อให้เกิดแรงสู้กับปัญหา และสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติในสภาวะปัญหา ทั้งนี้ความยืดหยุ่นตัวจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของกรมสุขภาพจิตยังมีการใช้คำอื่น ได้แก่ พลังสุขภาพจิต และความเข้มแข็งทางจิตใจ จึงกล่าวได้ว่าพลังสุขภาพจิตเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ผู้ที่มีพลังสุขภาพจิตจำนวนมากสามารถใช้วิกฤตเป็นโอกาส สามารถยกระดับความคิด จิตใจ และการดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากเหตุการณ์วิกฤตนั้นผ่านพ้นไป สำนักสุขภาพจิตสังคม (2552) สอดคล้องกับ Rutter (1985) วิเคราะห์ว่าเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและสภาวะทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ ปัจจัยปกป้องสามารถปรับวิธีการตอบสนองของบุคคลต่ออันตรายภายนอก ทำให้ไม่เกิดผลกระทบที่รุนแรงมากนัก ปัจจัยเหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ความเครียด (กรมสุขภาพจิต, 2560 อ้างอิงจาก Rutter, 1985) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ที่ช่วยให้คนไทยอายุ 25 ปีขึ้นไปต่อสู่เอาชนะปัญหาวิกฤตต่างๆ ไปได้ คือ

1. พลังฮึด หมายถึง ทนต่อแรงกดดัน คือมีวิธีการดูแลจิตใจให้ทนอยู่ได้ สามารถจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกทุกขในสถานการณ์ที่กดดัน

2. พลังฮึด หมายถึง มีกำลังใจ คือมีแรงใจที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์สถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งกำลังใจอาจสร้างมาจากตนเองหรือบุคคลรอบข้าง

3. พลังสู้ หมายถึง การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค คือความมั่นใจและพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤต ซึ่งความมั่นใจเกิดจากการตระหนักในความสามารถหรือทักษะของตนเอง และมีทักษะในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือปรึกษา

และได้มีการจำแนกการแสดงออกของพลังสุขภาพจิตออกเป็น 5 ระดับ

1. ระดับพื้นฐาน คือ ความสามารถในการดำรงความมั่นคง ความสมดุลทางอารมณ์ สุขภาพและคุณภาพชีวิตพื้นฐานไว้ได้

2. ระดับที่สอง เป็นศักยภาพในการจัดการกับปัจจัยภายนอก คือเมื่อประสบปัญหาสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเป็นรูปประธรรม มุ่งแก้ไขปัญหามากกว่าการติดอยู่ในกับดักอารมณ์และความรู้สึก

3. ระดับที่สาม เป็นศักยภาพที่จะจัดการกับปัจจัยภายในตนเอง คือเมื่อมีความทุกข์ แต่ยังรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความมั่นใจ มีใจที่เป็นอิสระ เชื่อมั่นว่าหากไม่ทอดทิ้งจะสามารถก้าวผ่านเรื่องร้ายไปได้

4. ระดับที่สี่ เป็นทักษะบุคลิกภาพ และการแสดงออกของผู้ที่มีพลังสุขภาพจิตสูง เช่น ทักษะการใช้อารมณ์ขันมาช่วยให้สถานการณ์ดีขึ้น ทักษะการสื่อสาร การขอคำแนะนำ และทักษะการปรับเป้าหมายของชีวิต เป็นต้น

5. ระดับที่ห้า คือความสามารถหรือพรสวรรค์เปลี่ยนสถานการณ์ร้ายให้กลายเป็นดี โดยการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใช้ประสบการณ์ความผิดพลาดไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ผลลัพธ์ที่ตามมาอาจมีด้านจิตใจและด้านวัตถุ เช่น ได้รับความประทับใจ และค้นพบหนทางใหม่ในชีวิต เช่น การงาน ครอบครัว เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่าความหย่นตัว หมายถึง ศักยภาพของมนุษย์ในการเผชิญหน้ากับปัญหาและสามารถที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ มาได้ ภายหลังจากนั้นจะเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งความเข้มแข็งนี้พัฒนามาจากสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตตามแนวคิดยีนฮัดของโกรทเบอร์ก (Grotberg, 1995) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ “ฉันมี” (I have) “ฉันเป็น” (I am) และ “ฉันสามารถ” (I can)

การวัดความหยุ่นตัว

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้พัฒนาการแบบวัดความหยุ่นตัวเพื่อใช้ในการวิจัย เช่น พรทิพย์ วชิรดิถ (2557) ศึกษาปัจจัยทำนายความสามารถในการยื่นหยัดเผชิญวิกฤตของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้ใช้แบบวัดของเพ็ญประภา ปริญญาพล (2550) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดยื่นหยัดของโกรทเบอร์ก (Grotberg, 1995) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบลักษณะบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง และลักษณะภายในของบุคคล ได้แก่ความรู้สึก ทศนคติและความเชื่อ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแหล่งสนับสนุนและส่งเสริมทางสังคม เมื่อบุคคล ประสบกับเหตุการณ์ในทางลบ และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคมหรือความสามารถ ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 0 คือ น้อยที่สุด จนถึง 4 คือ มากที่สุด นอกจากนั้นในการวัดความหยุ่นตัวตามแนวคิดของโกรทเบอร์ก (Grotberg, 1995) ยังมีการการใช้ในงานวิจัยระวิวันท์ รื่นพรต ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน และงามละมัย ผิวเหลือง (2553) ศึกษาปัจจัยทำนายการปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยปรับจากแบบสอบถามของศิริเพิ่ม เชาวนศิริลป (2546) ซึ่งได้แปลมาเป็นภาษาไทยจากแบบสอบถามของฮิว และคณะ (Hiew, Mori, Shimisu, & Tominaga, 1998) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ “ฉันมี” “ฉันเป็น” “ฉันสามารถ” มีจำนวนข้อคำถาม 33 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตามความรู้สึกของนักศึกษา เกณฑ์การให้คะแนน ถ้านักศึกษา คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 คะแนน มาก = 4 คะแนน ปานกลาง = 3 คะแนน น้อย = 2 คะแนน น้อยที่สุด = 1 คะแนน คะแนนรวมมีค่าตั้งแต่ 33-165 คะแนน โดยคะแนนความหยุ่นตัว 122-165 คะแนน หมายถึง ความหยุ่นตัวสูง 78-121 คะแนน หมายถึง ความหยุ่นตัวปานกลาง และ 33-77 คะแนน หมายถึง ความหยุ่นตัวต่ำ นอกจากนี้จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง และการควบคุมตนเองที่มีต่อความหยุ่นตัวของนิสิตรอพินิจของฤติมา รักษารักษ์ และ งามละมัย ผิวเหลือง (2558) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับความหยุ่นของนิสิตรอพินิจตามแนวคิดเกี่ยวกับความหยุ่นตัวของกรมสุขภาพจิต (2552) ซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การทนต่อแรงกดดัน การมีความหวังและกำลังใจ และการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

ในการวิจัยครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดความสามารถในการเผชิญวิกฤตของ พรทิพย์ วชิรดิถ (2557) ซึ่งนำมาจากเพ็ญประภา ปริญญาพล (2550) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดยื่นหยัดของโกรทเบอร์ก (Grotberg, 1995) ประกอบด้วยข้อคำถามองค์ประกอบลักษณะบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง และลักษณะภายในของบุคคล ได้แก่ความรู้สึก ทศนคติและความเชื่อ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ

แหล่งสนับสนุนและส่งเสริมทางสังคม เมื่อบุคคล ประสบกับเหตุการณ์ในทางลบ และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคมหรือความสามารถ ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 6 คือ มากที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีความสามารถในการหยุดตัวสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหยุดตัวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหยุดตัวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด พบว่างานวิจัยของอภิวรรณ พลอยฉาย (2557) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการความเครียดของผู้ใช้บริการในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความหยุดตัวและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมจัดการความเครียดทั้งด้านรวมและด้านย่อย ทั้งนี้การทำนายรวมทุกตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดทั้งด้านรวมและด้านย่อย โดยความยืดหยุ่นเป็นตัวทำนายที่สำคัญด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .35 นอกจากนี้จากการวิจัยของดวงฤทัย นาสา (2557) ศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีต่อความหยุดตัวด้านการเรียนของนักศึกษาพยาบาล พบว่า เมื่อพิจารณาลักษณะของความหยุดตัวทางการเรียนพบว่าการจัดการปัญหาอยู่ในระดับสูง และจากงานวิจัยของยชญ์วิรินทร์ จรรย์รัมย์ (2560) ศึกษาผลของการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์เพื่อลดความเครียดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่านักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ภายหลังได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีคะแนนความเครียดต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีคะแนนความเครียดต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ศึกษาความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้ พบว่าความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับพลังสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเครียดจากการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับพลังสุขภาพจิต หน่วยงานควรส่งเสริมพลังสุขภาพทางจิตด้วยการลดความเครียดจากงานและคงการสนับสนุนทางสังคมไว้

จากการทบทวนเอกสารข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าความหยุดตัวมีผลต่อระดับความเครียดและการจัดการความเครียด ผู้วิจัยจึงคาดว่าความหยุดตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการความเครียด โดยคาดว่าผู้ที่มีความหยุดตัวสูงจะมีพฤติกรรมจัดการความเครียดสูง

ตอนที่ 4 ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด

4.1 บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด

คูเปอร์ และมาร์แชล Cooper & Marshall 1976 สมศักดิ์ วังเยี่ยมเสริมสุข กล่าวถึงความเครียดในการทำงานว่า คือ ความสัมพันธ์ของงานกับปัจจัยด้านลบที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาทสภาพการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูงและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดีตามมา เป็นปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงาน หรือบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการงาน หรือบุคคลอาจเกิดความเครียดเมื่อพบกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ (Cooper & Marshall, 1976 อ้างถึงใน พิวิตรดา ลาภละมูล, 2557)

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ตามแนวคิดของคูเปอร์ และมาร์แชล (ไหมไทย ไชยพันธุ์, 2554; อ้างอิงจาก Cooper, 2005 citing Cooper & Marshall 1979) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยในตัวงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมขณะปฏิบัติงานอยู่ เช่น สภาพแวดล้อม อากาศ สภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง

- 1.1 งานที่ทำเป็นการทานเป็นกะ ส่งผลต่อสุขภาพและความเครียด
- 1.2 งานหนักเกินไป หรืองานที่ยากเกินความสามารถ
- 1.3 งานมีความเสี่ยงต่อร่างกาย มีอันตราย

2. บทบาทในหน่วยงาน คือ หากมีการกำหนดบทบาทบุคคลอย่างชัดเจน บุคคลรู้บทบาทของตนเอง ความเครียดที่เกิดจากบทบาท มาจากความคิดเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชา ขาดการให้ข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ บุคคลคาดหวังในความเจริญก้าวหน้า มีอิสระในการทำงาน มีรายได้เพิ่ม มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หากส่งเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียด

4. โครงสร้างและบรรยากาศของหน่วยงาน คือ การที่บุคคลเป็นสมาชิก มีส่วนร่วมในงาน มีโอกาสในการตัดสินใจ หากขาดการมีส่วนร่วมและโอกาสในการตัดสินใจทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

5. สัมพันธภาพในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หากมีความไว้วางใจกันต่ำ ขาดการร่วมมือ ก็จะมีผลต่อความเครียดในการทำงาน

6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ปัญหาส่วนตัวต่างๆ เช่น สุขภาพ ความวิตกกังวล ความกลัว เช่น รายรับรายจ่าย เป็นต้น

เทเลอร์ (Taylor, 1986 อ้างถึงใน ปวีตรา ลาภละมูล, 2557) กล่าวว่าสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน คือ สภาพการทำงานที่ไม่ดีเนื่องจากสถานที่ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน งานหนัก งานที่มีความซับซ้อนเกินความสามารถ งานที่มีความซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย และสิ่งแวดล้อมเป็นอันตรายต่อการทำงาน

2. บทบาทในองค์กร คือ การมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

3. ความก้าวหน้า คือ การไม่ได้รับความก้าวหน้าในงาน หรือการไม่ได้รับความก้าวหน้าในงานเท่าที่ควร

4. สัมพันธภาพภายในองค์กร คือ สัมพันธภาพที่ไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาด้านบทบาทและความตึงเครียด แต่หากสัมพันธภาพภายในองค์กรดีจะช่วยลดความเครียดเนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมรูปแบบหนึ่ง

5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร คือ การขาดการให้คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือ กฎระเบียบเข้มงวด ขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ดี การมีปัญหามหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ อัตราการลาออก และการโยกย้ายที่เพิ่มขึ้น

จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่นำไปสู่ความเครียด ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ปัจจัยในตัวงาน บทบาทในองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ

การวัดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด พบว่า จากงานวิจัยของไหมไทย ไชยพันธุ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีการวัดความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน จากการปรับข้อความแบบวัด Occupational Stress Indicator ของ Cooper และ Marshall ปี 1979 มีจำนวนข้อความทั้งหมด 45 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยในตัวงาน บทบาทในองค์กร

ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน และ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้มาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาทั้งหมดเท่ากับ .81 และจากการวิจัยของพิชญ มาสินทพันธุ์ (2549) ศึกษาการจัดการกับความเครียดในการทำงานของข้าราชการทหารเรือชั้นประทวนกรมการเงินกลาโหม สร้างแบบวัดตัวงานที่มีผลต่อความเครียด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน โครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบวัดตามแนวคิดของ Cooper และ Marshall (1979) และปรับใช้แบบวัดสาเหตุของความเครียดของพิชญ มาสินทพันธุ์ (2549) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยใช้มาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทหารที่คะแนนสูงกว่าแสดงว่าอยู่ในบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยของไหมไทย ไชยพันธ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารที่ไปปฏิบัติงาน รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารที่ไปปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของเตชินท์ กาญจนคลอด (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียด การเคยฝึกอบรมการจัดการความเครียด การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีกว่าสถานีตำรวจนครบาลหรือในกองบังคับการตำรวจนครบาลอื่นๆ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในที่ทำงาน และการมีวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเครียด สอดคล้องกับงานวิจัยของของปารวี เกื้อกุลรัฐ (2553) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร กรุงเทพมหานคร พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหาและด้านการจัดการกับอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .21$ และ $r = .24$) และงานวิจัยของกนกอร

เปรมเดชา (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน การจัดการความเครียด และระดับความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามในระดับต่ำกับระดับความเครียด และพบว่าพฤติกรรมการจัดการความเครียดทุกด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามในระดับต่ำกับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการทบทวนเอกสารดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ผู้วิจัยจึงคาดว่าผู้ที่อยู่ในบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดน้อย

4.2 การสนับสนุนทางสังคม

เฮาส์ (สุมลรัตน์ ดอกเขียว. 2553; อ้างอิงจาก House. 1981) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ โดยการใกล้ชิดผูกพัน ให้ความเชื่อใจ ให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและความเครียดได้ แบ่งแหล่งสนับสนุนออกเป็น 2 แหล่ง (พรธรรณี ทรัพย์เจริญ. 2555; อ้างอิงจาก House. 1981) ได้แก่

1. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นแหล่งของกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยธรรมชาติ มีความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม เช่น คู่สมรส ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท

2. กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal) เป็นแหล่งของกลุ่มบุคคลที่ติดต่อกันด้วยเหตุผลบางอย่าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา กลุ่มวิชาชีพ

เพนเดอร์ (พรธรรณี ทรัพย์เจริญ. 2555; อ้างอิงจาก Pender. 1987) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความรู้สึกการได้รับการยอมรับ การเป็นที่รักและนับถือ การมีคุณค่าเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มคนในสังคม

คานัน (อภิญา ศิริพิทยาคุณกิจ. 2553; อ้างอิงจาก Kahn. 1979) ให้ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมว่าประกอบ ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งรวมไปถึงการแสดงความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลหนึ่งแก่บุคคลหนึ่ง การให้ความมั่นใจในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลนั้นว่าดีหรือถูกต้อง การให้ความเห็นและการช่วยเหลือด้านสิ่งของ โดยผู้ให้แรงสนับสนุนทางสังคมต้องให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการหรือรับรู้ถึงสิ่งนั้น ผลลัพธ์ในทางด้านบวกจึงจะเกิดขึ้น

คานัน และแอนโตนิชชี (สุมลรัตน์ ดอกเขียว. 2553; อ้างอิงจาก Kahn & Antonucci, 1980 quoted in House, 1981 p.16) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affection) เป็นการแสดงออกในลักษณะการให้ความรัก ความผูกพัน และความเคารพ

2. การยอมรับซึ่งกันและกัน (Affirmation) เป็นการแสดงออกถึงการเห็นด้วยและยอมรับในการกระทำและความคิดของบุคคล

3. การให้ความช่วยเหลือ (Aid) เป็นการแสดงออกโดยการให้ความช่วยเหลือในด้านวัสดุสิ่งของ เงินทอง ข้อมูลข่าวสารและการให้ความช่วยเหลือในด้านแรงงาน

คอบน์ (เพ็ญศรี วรสมบัติ, 2537; อ้างอิงจาก Cobb, 1976) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมคือการที่บุคคลได้รับข้อมูล ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรักความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการติดต่อซึ่งกันและกัน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ คือ ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่า เขาได้รับความรัก ความเอาใจใส่

2. การได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า คือ การที่บุคคลทราบว่าเขามูลค่าและได้รับการยกย่อง

3. การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คือ ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน

เชฟเฟอร์ และคณะ (Schaefer et al. 1981) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (emotion support) คือ การก่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิด มีความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถพึ่งพิงผู้อื่นได้ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาเองเป็นที่รักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. การสนับสนุนด้านวัตถุ (tangible support) คือ การให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือ บริการต่างๆ

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) คือ การให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้ รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับของบุคคล

จึงกล่าวได้ว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่า ได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความรักความใส่ใจ และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านวัตถุ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

งานวิจัยของเพ็ญศรี วรสมบัติ (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดสติปัญญา และการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในวัยรุ่นตอนต้นของได้ใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของฉัตรวลัย ใจอารีย์ (2533) ซึ่งแปลมาจากแบรนด์และไวน์เนอร์ท (Brandt and Weinert, 1981) ตามแนวคิดของไวส์ (Weiss, 1974) เป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เฉยๆ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เรียงจาก 1 ถึง 7 ตามลำดับ จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ งานวิจัยรัชจณา สิงห์ทอง (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ความพึงพอใจในชีวิต แรงสนับสนุนทางสังคม และภาวะซึมเศร้า ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้สร้างแบบวัดตามแนวคิดของเชฟเฟอร์ และคณะ (Schaefer et al. 1981) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านวัตถุ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ลักษณะมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 5 คือ มากที่สุด จำนวน 17 ข้อ และงานวิจัยของอัมพร ศรีประเสริฐ (2561) ศึกษาตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พัฒนาขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532) และปัญญาส ทริชานนท์ (2555) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.88 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.76

ในการศึกษาครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของอัมพร ศรีประเสริฐ (2561) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ โดยใช้มาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทหารที่คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยของเพ็ญศรี วรสมบัติ (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดสติปัญญา และการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในวัยรุ่นตอนต้น พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในวัยรุ่นตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคินันท์ อินทรกำแหง (2553) ผลการใช้วิธีการจัดการภาวะวิกฤตชีวิตด้วยตนเองตามแนวตะวันออกที่มีต่อภาวะวิกฤตชีวิตและความสุขใจของสตรีไทยสมรสวัยกลางคนในกรุงเทพมหานคร : รายงานการวิจัยฉบับที่ 127 พบว่า เมื่อพิจารณาเฉพาะความแปรปรวนการ

รับรู้ภาวะวิกฤตชีวิตในแต่ละด้านพบว่า ในกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันมีคะแนนการเผชิญปัญหาแบบมุ่งปรับอารมณ์และการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของวันดี สุทธิรังสี, บุญวดี เพชรรัตน์, ถนอมศรี อินทนนท์ (ม.ป.ป.) ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลางกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ($r = .40$) และงานวิจัยของรัชฉณา สิงห์ทอง (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ความพึงพอใจในชีวิต แรงสนับสนุนทางสังคม และภาวะซึ่งเครียดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานีของ พบว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหากับแรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .001 อีกทั้งงานวิจัยของสุวรรณณี ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเผชิญความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหาอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา สิงห์ทอง (2554) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กรณีศึกษาหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งเน้นการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ด้าน และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหามีความสัมพันธ์ทางลบกับการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมด้านสติปัญญา และการสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากร นอกจากนี้งานวิจัยของปารวี เกื้อกุลรัฐ (2553) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหาและด้านการจัดการกับอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ($r = .19$ และ $.30$) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหาและด้านการจัดการกับอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ($r = .28$ และ $.23$) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหาอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ($r = .16$) จากการทบทวนเอกสารดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมมี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ผู้วิจัยจึงคาดว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดสูงด้วย

ตอนที่ 5 ปัจจัยทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ระดับตำแหน่งงาน หรือ ชั้นยศ

จากงานวิจัยของฉันทภาค พิริยพัฒน์ (2552) ศึกษาสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดและกลวิธีเผชิญความเครียดของบุคลากร สุกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีวิธีเผชิญความเครียดแตกต่างกันทั้งแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์และแบบมุ่งแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรีปราณี (2552) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อย 446 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับชั้นยศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ และจากงานวิจัยของสมคิด จงสุข, จิตรพรรณ ภูษากักดีภพ และธนวรรณ อิ่มสมบุญ (2559) ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพของกำลังพลในกรมยุทธบริการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กำลังพลในกรมยุทธบริการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีชั้นยศต่างกันมีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย ด้านโภชนาการ ด้านการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการประสบความสำเร็จในชีวิต และด้านการจัดการความเครียด

จึงกล่าวได้ว่าระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการเผชิญความเครียด โดยคาดว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีวิธีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส

จากการศึกษาของรัชดา ไวยโยธา (2543) ฉัตรกมล ออกกิจวัตร (2546) และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2553) พบว่าสถานภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด พบว่า งานวิจัยของสัมพันธ์ เวียงสงค์ (2550) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลบทบาททางเพศกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในระบบรถไฟฟ้าใต้ดิน พบว่าสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่ผ่านการสมรสแล้วมีพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาดีกว่าผู้ที่ยังไม่เคยสมรสเนื่องจากจากผู้ผ่านการสมรสแล้วมีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต การแก้ไข สามารถฟันฝ่าอุปสรรคร่วมกับบุคคลอื่นจนทำให้สามารถทำงานและปรับตัว

เข้ากับผู้อื่นได้จึงทำให้ สามารถแสดงพฤติกรรมการเผชิญกับปัญหาในการทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ยังไม่ผ่านการสมรส สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยนันท์ แจ่มกระจ่าง (2556) ศึกษาเรื่องการศึกษเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนรัฐบาล กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ งานวิจัยของชุตินา พระโพธิ์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่

อายุงานและประสบการณ์ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

ประสบการณ์เรียนรู้ในอดีต ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลรับรู้และประเมินสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีการแสดงออกต่อสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน คือ ประสบการณ์เรียนรู้ในอดีตจะเป็นแนวทางให้บุคคลสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่เกิดความเครียดระดับสูง (บุญยราศรี ช่างเหล็ก, 2549; อ่างอิงจาก พิษญาณี นามสกุล, 2544) สอดคล้องกับมัลดารี (Muldary, 1983, อ้างถึงใน พจนา เบ็ญนเกิด, 2552) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมีความสามารถในการปรับตัว มีทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ได้ดีกว่าส่งผลให้บุคคลนั้นกล้าที่จะเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า และจากการศึกษาของรัชดา ไวยโยธา (2543) ฉัตรกมล ออกกิจวัตร (2546) และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยหนึ่ง คือ ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล ซึ่งช่วยให้บุคคลเรียนรู้ต่อความเครียด และปัญหาทำให้เผชิญและตัดสินใจในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุงานและประสบการณ์ทำงานในพื้นที่เสี่ยงกับพฤติกรรมจัดการความเครียด พบว่า งานวิจัยของฉันทภาค พิริยพัฒน์ (2552) ศึกษาสภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดและกลวิธีการเผชิญความเครียดของบุคลากรศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาของ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีวิธีการเผชิญความเครียดแตกต่างกัน งานวิจัยของชลนที ลิตู (2556) ศึกษาการเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดระหว่างพนักงานในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งและ

พนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า พนักงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของปริยพันธ์ แจ่มกระจ่าง (2556) ศึกษาเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน รัฐบาล กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูโรงเรียน รัฐบาลที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งงานวิจัยของมหิทธิ ประสานศักดิ์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับวิธีเผชิญความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาเฉพาะ กรณีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการสอนต่างกันการใช้วิธีการเผชิญความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และใช้วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งปรับสภาพอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีลงไปมีวิธีเผชิญความเครียดแบบ มุ่งปรับสภาพอารมณ์ต่ำกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

จากงานวิจัยของชวลี วสุนันท์รัตน์ (2547) ศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมและ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการเผชิญความเครียดของพนักงานธนาคารเสตนดาร์ตชาร์เต ออร์ดนครธน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีวิธีเผชิญความเครียดแบบมุ่ง แก้ไขปัญหา แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบได้ประโยชน์น้อยไม่แตกต่างกัน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการจัดการ ความเครียด

จากการศึกษาของรัชดา ไวยโยธา (2543) ฉัตรกมล ออกกิจวัตร (2546) และอังศิ นันท์ อินทรกำแหง (2553) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยชีวสังคม เช่น สถานภาพสมรส การศึกษา อายุ เพศ ภาวะสุขภาพ เป็นต้น ประสบการณ์ในอดีต ซึ่งช่วยให้บุคคลเรียนรู้ความเครียดและปัญหาที่เผชิญและตัดสินใจเลือก วิธีการแก้ปัญหาต่างๆได้ดีขึ้น สอดคล้องกับมัลดารี (Muldary, 1983, อ้างถึงใน พจนา เปลี่ยนเกิด, 2552) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมีทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ทำให้ กล้าเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า ดังงานวิจัยของงานวิจัยของมหิทธิ ประสานศักดิ์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับวิธีเผชิญความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษา เฉพาะกรณีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า อายุ รายได้ และอายุงานหรือประสบการณ์ทำงานต่างกันมีวิธีการเผชิญความเครียดต่างกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของชลนที ลิตู (2556) และงานวิจัยของปริญนันท์ แจ่มกระจ่าง (2556) ยังพบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมพันธ์ เวียงสงค์ (2550) และงานวิจัยของชุตติมา พระโพธิ์ (2558)

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าปัจจัยปัจจัยทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการความเครียด โดยคาดว่าบุคคลที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาคั้งนี้ที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานข้อที่ 1 ว่าทหารเรือกองทัพเรือในกลุ่มชีวสังคมมีระดับ มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งสูงกว่า มีประสบการณ์ไปราชการชายแดนใต้/พื้นที่เสี่ยงมีพฤติกรรมจัดการความเครียดทั้งด้านรวมและด้านย่อยสูงกว่าทหารเรือกองทัพเรือในกลุ่มที่มีลักษณะอื่น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ปัจจัยทางสังคม กับพฤติกรรมจัดการความเครียด

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านบุคคลกับพฤติกรรมจัดการความเครียดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมจัดการความเครียดตามแนวคิดของของลาซาร์สและเฟิร์คแมน และแนวคิดของแบคดูรา ผู้วิจัยจึงคาดว่าตัวแปรด้านบุคคลและตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมจะมีความสัมพันธ์กัน และสามารถทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดได้ โดยผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่ศึกษาแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ตัวแปรความหยุนตัวกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยคาดว่าในแต่ละคู่ตัวแปรดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กันโดยเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการความเครียดด้วย จึงนำมาสู่การศึกษาและสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ โดยศึกษาไว้ดังนี้

ความหยุนตัว การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมจัดการความเครียด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหยุนตัว การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมจัดการความเครียดพบว่าจากงานวิจัยของอภิวรรณ พลอยฉาย (2557) พบว่าผู้ให้บริการที่มีความหยุนตัวสูงจะมีพฤติกรรมจัดการความเครียดด้านรวมสูงกว่าผู้ให้บริการที่มีความหยุนตัวต่ำ และพบว่าคะแนนพฤติกรรมจัดการความเครียดด้านรวมแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มผู้ให้บริการที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกันพบว่าผู้ให้บริการที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมจัดการความเครียดด้านรวมสูงกว่าผู้ให้บริการที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

การรับรู้ความสามารถของตน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมกา จัดการความเครียด

จากแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ของแบนดูรา (1997) นั้นประกอบด้วย การรับรู้สมรรถนะตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น โดยกล่าวถึงวิธีการพัฒนาการรับรู้สมรรถนะตนเอง ไว้ 4 วิธี ได้แก่ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง การเห็นตัวแบบหรือเห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การได้รับสื่อสารจูงใจ และการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์และสรีระ (Bandura, 1997, อ้างถึงใน รวิพันธ์ นุชศิลป์, 2552) การช่วยให้บุคคลรับรู้ความสามารถตนเอง อาศัยวิธีการ ได้แก่ การไปสู่จุดหมาย การเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้อื่น การจูงใจด้วยวาจา และการกระตุ้นทางอารมณ์ (Conger & Kanungo, 1988, อ้างถึงใน รวิพันธ์ นุชศิลป์, 2552) และจากงานวิจัยของบุรฉัตร กริชฐาทิพย์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและแรงสนับสนุนทางสังคม ในการเผชิญความเครียด กับพฤติกรรมกาเผชิญความเครียดของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการเผชิญความเครียด และแรงสนับสนุนทางสังคมในการเผชิญความเครียดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรม การเผชิญความเครียดของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .484, p = .000$ และ $r = .439, p = .000$ ตามลำดับ)

ความหย่อนตัว บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด และ พฤติกรรมกาจัดการความเครียด

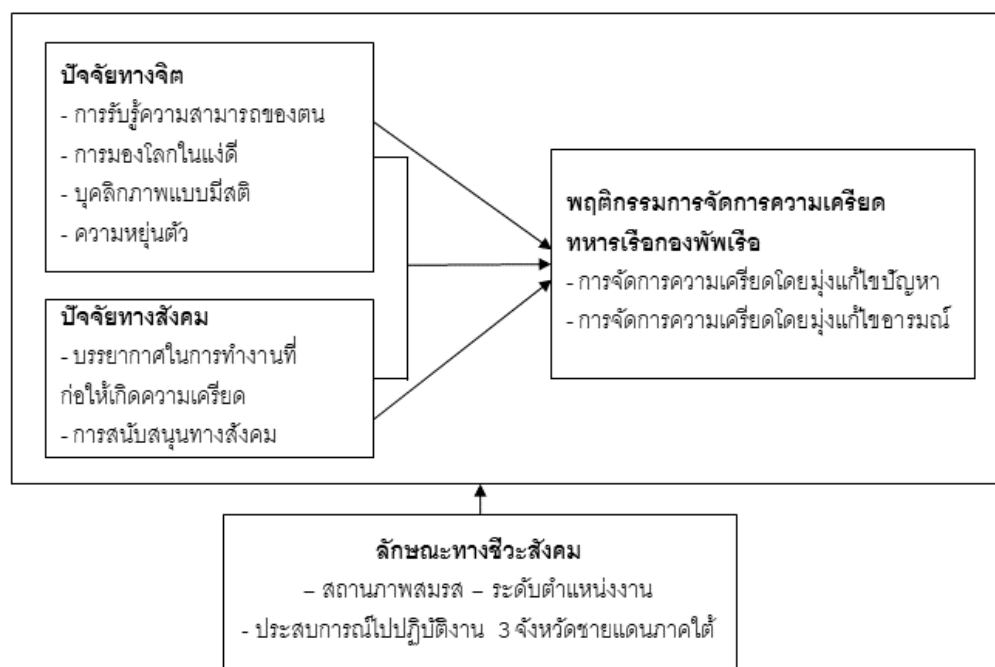
ความหย่อนตัวเป็นความสามารถในการเอาชนะปัญหา อุปสรรค และเข้มแข็งขึ้นจากการเจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก Grogerb (1995) มีความสัมพันธ์กับความเครียดและการจัดการความเครียดโดยช่วยลดความเครียด จากงานวิจัยของดวงฤทัย นาสา (2557) ศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีต่อความหย่อนตัวด้านการเรียนของนักศึกษาพยาบาล ความหย่อนตัวทางการเรียนมีการจัดการปัญหาอยู่ในระดับสูง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความหย่อนตัวกับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด พบว่างานวิจัยของฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพลังสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงกล่าวได้ว่าความพลังสุขภาพจิตตามแนวคิดหย่อนตัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานซึ่งในที่นี้กล่าวถึงบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในทิศทางตรงกันข้ามคือหากมีความหย่อนตัวสูงจะมีบรรยากาศในการทำงานที่

ก่อให้เกิดความต่ำหรือหมายถึงเกิดความเครียดในการทำงานต่ำ และหากมีความหยุนตัวต่ำจะมีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงหรือหมายถึงเกิดความเครียดในการทำงานสูง จึงกล่าวได้ว่าความหยุนตัวมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเครียดและสะท้อนถึงพฤติกรรมการจัดการความเครียด ที่เบี่ยงพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เพื่อลดความเครียด

ของอภิวรรณ พลอยฉาย (2557) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการความเครียดของผู้ใช้บริการในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมจัดการความเครียดทั้งด้านรวมและด้านย่อย ทั้งนี้การทำนายรวมทุกตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดทั้งด้านรวมและด้านย่อย โดยความยืดหยุ่นเป็นตัวทำนายที่สำคัญด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .35 นอกจากนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ ได้ใช้กรอบแนวคิดของ Bandura (1997) ที่เสนอว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Bandura, 1997, อ้างถึงใน พจณี รุสสุวรรณ์, 2549)



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามเชิงปฏิบัติการ

พฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด หมายถึง ความพยายามในการจัดการกับปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้วยพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อลดภาวะความเครียด เมื่อบุคคลประเมินและรับรู้ว่าเป็นภาวะคุกคาม ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1. **ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา** คือ ความพยายามในการจัดการปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรงที่ปัญหาทั้งจากสถานการณ์ภายนอกตัวบุคคลและที่ตัวบุคคล

2. **ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์** คือ ความพยายามจัดการปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยการควบคุม ลดอารมณ์ที่ไม่เป็นสุข โดยไม่เปลี่ยนแปลงสถานการณ์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด โดยปรับใช้แบบประเมินความเครียดของบุญยราศรี ช่างเหล็ก (2549) พนทิพย์ พันธน์รา (2549) เบญจมาศ จงกล (2550) และอภิวรรณ พลอยฉาย (2557) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการกระทำพฤติกรรมเพื่อจัดการความเครียด ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา และด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ ตามแนวคิดของ Lazarus and Folkman (1984) จำนวน 11 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคยทำเลย หมายถึง บุคคลไม่เคยใช้วิธีการจัดการความเครียดตามข้อความนั้น จนถึง 6 คือ ทำเป็นประจำ คือ หมายถึง ท่านเลือกใช้วิธีการจัดการความเครียดตามข้อความนั้นเป็นประจำทุกครั้ง ทหารที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นๆได้ นำไปสู่การกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวัง การวิจัยครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดของบัวร์ดอร์ กริชฐาทิพย์ (2558) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของ Bandura (1977) ข้อคำถามมีจำนวน 3 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 6 คือ มากที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะมองและคาดหวังสิ่งที่เกิดขึ้นไปในทางที่ดีมากกว่าสิ่งที่ไม่ดี และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถกระทำพฤติกรรมให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การวิจัยครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดของกนกอร เนตรฐู (2562) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่จริงเลย จนถึง 6 คือ จริงที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกถึงความมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง คือ มีการวางแผนล่วงหน้า มีระเบียบ ยึดมั่นจริยธรรม ชยันหมั่นเพียร มีวินัย ไตร่ตรองรอบคอบก่อนลงมือทำ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ คือ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ทำสิ่งต่างๆอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีจุดมุ่งหมาย ไม่สามารถควบคุมตนเองในการทำสิ่งต่างๆตามแผน ในการศึกษาครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae (1992) โดยเลือกแบบวัดในส่วนการวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งในข้อคำถามทางบวกและให้คะแนนตรงกันข้ามในข้อคำถามทางลบ โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่าบุคลิกภาพแบบมีสติสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

ความหยิ่งตัว หมายถึง ศักยภาพของมนุษย์ในการเผชิญหน้ากับปัญหาและสามารถที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ มาได้ ภายหลังจากนั้นจะเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งความเข้มแข็งนี้พัฒนามาจากสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตตามแนวคิดยืนหยัดของโกรทเบอร์ก (Grotberg, 1995) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ “ฉันมี” (I have) “ฉันเป็น” (I am) และ “ฉันสามารถ” (I can) ในการวิจัยครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดความสามารถในการเผชิญวิกฤติของ พรทิพย์ วชิรดิลล (2557) ซึ่งนำมาจากเพ็ญประภา ปริญญาพล (2550) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดยืนหยัดของโกรทเบอร์ก (Grotberg, 1995) จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 6 คือ มากที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีความสามารถในการหยิ่งตัวสูงกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่นำไปสู่ความเครียด ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ปัจจัยในตัวงาน บทบาทในองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบวัดตามแนวคิดของ Cooper และ Marshall (1979) และปรับใช้แบบวัดสาเหตุของความเครียดของพิชญา มาสินทพันธุ์ (2549) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยใช้มาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่าง

ยิ่ง ไปจนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทหารที่คะแนนสูงกว่าแสดงว่าอยู่ในบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความรักความใส่ใจ และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านวัตถุ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ในการศึกษาครั้งนี้ปรับใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของอัมพร ศรีประเสริฐ (2561) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ โดยใช้มาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทหารที่คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

สมมติฐานในการวิจัย

1. ทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน (ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน (การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์) แตกต่างกัน
2. ทหารเรือกองทัพเรือที่มีความหยุนตัวสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านมากกว่าทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะอื่น
3. ทหารเรือกองทัพเรือที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านมากกว่าทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะอื่น
4. ทหารเรือกองทัพเรือที่มีความหยุนตัวสูงและมีบรรยากาศในการทำงานต่ำจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านมากกว่าทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะอื่น
5. ปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน (การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์) ของทหารเรือกองทัพเรือได้อย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Correlation Research) มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ประกอบด้วย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ทหารหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 22,198 คน (อัตรา นาย. ใหม่ ตามแนวทางการยุทธการทหารเรือพิจารณา (ประชุมเมื่อวันที่ 22 พ.ย. 62))

กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ประชากร หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 22,198 คน ประกอบด้วยหน่วยงานชั้นตรง 6 หน่วยงาน ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างการใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ของจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คิดเป็นจำนวน 379 คน และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในสัดส่วนที่ได้มาตรฐานยิ่งขึ้นและป้องกันการได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่ไม่สมบูรณ์จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 10 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 417 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ได้กองพลนาวิกโยธิน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) หน่วยงานภายใต้กองพลนาวิกโยธิน จากหน่วยงานที่ชั้นตรงเฉพาะส่วนกำลังรบ จำนวน 13 หน่วยงาน จำนวน 15,871 คน ได้แก่ 1) กรมทหารราบที่ 1 2) กรมทหารราบที่ 2 3) กรมทหารราบที่ 3 4) กรมทหารปืนใหญ่ 5) กรมสนับสนุน 6) กองพันรถถัง 7) กองพันรถสะเทินน้ำสะเทินบก 8) กองพันลาดตระเวน 9) กอง

พันทหารช่าง 10) กองพันทหารสื่อสารและ 11) กองร้อยสารวัตร 12) บก.พล.นย 13) ร้อย บก. ได้
กลุ่มตัวอย่างเป็น กรมทหารราบที่ 1 หรือกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1
กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 440
ฉบับ เก็บได้จริง 359 ฉบับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ วิจัยได้นำแบบวัดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ ได้แก่
แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบมีสติ แบบสอบถาม
ความยืดหยุ่นตัวแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตน แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี และ
แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองจากกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง
ร่วมกับการปรับใช้แบบวัดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงานที่
ก่อให้เกิดความเครียด มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์บริบทของหน่วยงานและ
ลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการและคุณลักษณะที่ต้องการวัด

3. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามปฏิบัติการ โดยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและ
จากการปรับแบบวัดงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของกลุ่ม
ตัวอย่างที่ทำการศึกษา

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องรายข้อ (IOC : Index of Item Objective Congruence)

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 32 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Cronbach's alpha coefficient)

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

แบบวัดทั้งหมด ประกอบด้วย 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 – 8 แบบสอบถามที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีตัวอย่างดังนี้

1. อายุ ปี
2. สถานภาพสมรส
(...) โสด (...) สมรส (...) หย่า/หม้าย
3. ระดับตำแหน่งงาน
(...) ตั้งแต่ ผบ. หมู่ (ยศ พันจ่าเอก) ขึ้นไป (...) ตั้งแต่ นายพวกยิง (ยศ จ่า) ลงมา
4. รายได้ต่อเดือน
(...) ต่ำกว่า 10,000 บาท (...) 10,000-20,000 บาท (...) 20,001-30,000 บาท
(...) 30,001-40,000 บาท (...) 40,001-50,000 บาท (...) มากกว่า 50,000 บาท
5. ประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
(...) ไม่เคยไป (...) เคยไป

ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการจัดการความเครียด

แบบวัดพฤติกรรมการจัดการความเครียดในการศึกษาครั้งนี้พัฒนามาจากแบบประเมินความเครียดของบุญยราศรี ช่างเหล็ก (2549) แบบสอบถามการเผชิญความเครียดของพรทิพย์ พันธน์รธา (2549) แบบสอบถามการจัดการความเครียดของเบญจมาศ จงกล (2551) และแบบวัดพฤติกรรมการจัดการความเครียดของอภิวรรณ พลอยฉาย (2557) ตามแนวคิดของลาซารัส และโฟล์คแมน (Lazarus & Folkman, 1984, as cited in Auerbach, 1998) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ และด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคยทำเลย หมายถึง ท่านไม่เคยใช้วิธีการจัดการความเครียดตามข้อความนั้น จนถึง 6 คือ ทำเป็นประจำ หมายถึง ท่านเลือกใช้วิธีการจัดการความเครียดตามข้อความนั้นเป็นประจำ ทุกครั้ง ทหารที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมการจัดการความเครียดมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

แบบวัดฉบับจริงมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .066 ถึง .690 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .851

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมจัดการความเครียด

เมื่อเกิดความเครียดท่านหางานอดิเรกทำ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย

กาย ศึกษาธรรมะ (+)

.....
ไม่เคยทำ	ทำไม่บ่อย	ทำค่อนข้าง	ทำค่อนข้าง	ทำบ่อยครั้ง	ทำเป็นประจำ
เลย		น้อย	บ่อย		

เมื่อเกิดความเครียดท่านกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาเป็นเรื่องๆ (+)

.....
ไม่เคยทำ	ทำไม่บ่อย	ทำค่อนข้าง	ทำค่อนข้าง	ทำบ่อยครั้ง	ทำเป็นประจำ
เลย		น้อย	บ่อย		

ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน

แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการเผชิญความเครียดของบุรฉัตร ภิรัชฐาทิพย์ (2558) ตามแนวคิดทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura, 1977) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 6 คือ มากที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนมากกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

แบบวัดฉบับจริงมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .684 ถึง .733 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .845

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน

ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถจัดการกับความรู้สึกตึงเครียดได้ (+)

.....
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	มาก	มากที่สุด
		น้อย	มาก		

ตอนที่ 4 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี

แบบวัดการมองโลกในแง่ดีในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้แบบวัดการมองโลกในแง่ดีของกนกอร เนตรชู (2561) ที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของซีลิคแมน (Seligman, 1990 อ้างถึงใน ปัญจกร หอมฤทัยกมล, 2552) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่จริงเลย จนถึง 6 คือ จริงที่สุด โดยทหารที่มีคะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

แบบวัดฉบับจริงมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .525 ถึง .745 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .859

ตัวอย่างแบบวัดการมองโลกในแง่ดี

ท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนฉันมักจะคาดหวังในสิ่งที่ดีเสมอ (+)

.....
ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ตอนที่ 5 แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ

แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้แบบวัดบุคลิกภาพทำองค์ประกอบของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae (1992) (Costa and McCrae, 1984, อ้างถึงใน มหิทธิ ประสานศักดิ์, 2550) โดยเลือกใช้แบบวัดในส่วนการวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งในข้อคำถามทางบวกและให้คะแนนตรงกันข้ามในข้อคำถามทางลบ โดยทหารที่มีคะแนนสูงแสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบมีสติมากกว่าทหารที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

แบบวัดฉบับจริงมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .230 ถึง .571 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .608

ตัวอย่างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ

ท่านสามารถทำงานในแต่ละขั้นตอนให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด (+)

.....
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 6 แบบวัดความหยิ่งตัว

แบบวัดความหยิ่งตัวในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้แบบวัดความสามารถในการเผชิญวิกฤติของพรทิพย์ วชิรติลก (2557) ซึ่งนำมาจากเพ็ญประภา ปริญาพล (2550) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดขั้นหยาบของโกรทเบอร์ก (Grotberg, 1995) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ “ฉันมี” (I have) “ฉันเป็น” (I am) และ “ฉันสามารถ” (I can) จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 6 คือ มากที่สุด โดยทหาวที่มีคะแนนสูง แสดงว่ามีความสามารถในการหยิ่งตัวมากกว่าทหาวที่มีระดับคะแนนต่ำกว่า

แบบวัดฉบับจริงมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .543 ถึง .699 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .907

ตัวอย่างแบบวัดความหยิ่งตัว

ท่านเป็นคนที่...

เชื่อว่าสิ่งต่างๆ จะดีขึ้น (+)

.....
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

ท่านสามารถ...

ค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาที่เผชิญ (+)

.....
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

ท่านมีบุคคลที่...

สอนให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง (+)

.....
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

ตอนที่ 7 แบบวัดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด

แบบวัดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดตามแนวคิดของ Cooper และ Marshall (1979) และปรับใช้แบบวัดสาเหตุของความเครียดของพิชญา มาสินทพันธุ์ (2549) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยใช้มาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทหารที่คะแนนสูงกว่าแสดงว่าอยู่ในบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

แบบวัดฉบับจริงมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .364 ถึง .721 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .877

ตัวอย่างแบบวัดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด

ด้านปัจจัยในตัวงาน

ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ (+)

.....
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

ด้านบทบาทในองค์กร

ท่านได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้แจงถึงวิธีการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสับสน

(+)

.....
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง (+)

.....
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

ตอนที่ 8 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยปรับใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของอัมพร ศรีประเสริฐสุข (2561) แนวคิดทฤษฎีของ Schaefer et al. (1981) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ โดยใช้มาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 6 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทหารที่คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าทหารที่ได้คะแนนต่ำกว่า

แบบวัดฉบับจริงมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .538 ถึง .708 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .913

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ด้านอารมณ์

ครอบครัวของท่านให้ความรักและห่วงใยท่าน (+)

.....
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

ด้านวัตถุ

ผู้บังคับบัญชาของท่านอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นใน

การทำงาน (+)

.....
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

ด้านข้อมูลข่าวสาร

เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำแก่ท่านเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคในการ

ทำงาน (+)

.....
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ด้วยแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัศรีนครินทรวิโรฒถึงหน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงในโปรแกรม SPSS ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอใบรับรองการทำวิจัยในมนุษย์จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับหมายเลขรับรองเลขที่ SWUEC/X/G-036/2563
2. ทำหนังสือขอเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยังหน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยประสานงานกับทางกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอวันเวลาที่สามารเข้าเก็บข้อมูลและชี้แจงการส่งมอบแบบสอบถามและการเก็บคืนแบบสอบถาม รวมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยจัดให้มีเจลแอลกอฮอล์ล้างมือ และหน้ากากอนามัย
4. ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืน และติดตามการส่งคืนแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อทราบลักษณะและการแจกแจงของตัวแปร
2. ใช้สถิติทดสอบ t (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (two Analysis of variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4
5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Correlational – Comparative Study) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ ที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน ในด้านรวมและด้านย่อย 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมบางประการที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ ในด้านรวมและด้านย่อย 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ ในด้านรวมและด้านย่อย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ 4 ข้อ มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวิตสังคมที่แตกต่าง

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหยุนตัว และการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหยุนตัว และบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง และการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายเพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน โดยใช้ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมเป็นตัวทำนาย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารเรือกองทัพเรือ มีจำนวนทั้งสิ้น 359 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตามที่แสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ลักษณะชีวสังคม	จำนวน (359 คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 30 ปี	323	90.0
31 – 40 ปี	11	3.0
41 – 50 ปี	13	4.0
51 – 60 ปี	12	3.0
สถานภาพสมรส		
โสด	294	81.89
สมรส	62	17.27
หย่าหม้าย/	3	0.84
ระดับตำแหน่งงาน		
ตั้งแต่ ผบหมู่ . (ยศ พันจ่าเอก) ขึ้นไป	32	8.91
ตั้งแต่ นายพลกยิง (ยศ จ่า) ลงมา	327	91.09
ประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้		
ไม่เคยไป	323	89.97
เคยไป	36	10.03

การวิจัยนี้สนใจศึกษากลุ่มตัวอย่างทหารเรือกองทัพเรือ ในส่วนของกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 259 คน มีลักษณะชีวิตสังคม ตามที่ปรากฏในตารางที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้ ทหารเรือกองทัพเรือส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 90 ทหารเรืออายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3 ทหารเรืออายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4 ทหารเรืออายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 81.89 ทหารเรือที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 17.27 และสถานภาพหย่า/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 0.84 ทหารเรือกองทัพเรือส่วนใหญ่จะมีระดับตำแหน่งงาน นายพลกึ่ง (ยศจ่า) ลงมา และระดับตำแหน่งงาน ผบ. หมู่ (ยศ พันจ่าเอก) ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.91 และเป็นผู้ที่เคยไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 10.03 และไม่เคยไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 89.97

กล่าวสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี เป็นสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 90.0) ส่วนมากมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 81.89) และส่วนมากไม่เคยไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ร้อยละ 89.97)

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม

ปัจจัย	ช่วง คะแนน	กลุ่มรวม		ระดับของปัจจัย จำแนกตามกลุ่มต่ำกลุ่มสูง				
		\bar{X}	SD	กลุ่มคะแนน	\bar{X}	SD	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยทางจิต								
การรับรู้	3 - 18	12.11	3.29	ต่ำ (3 ถึง 12)	9.76	2.30	197	54.87
ความสามารถ ของตน				สูง (13 ถึง 18)	14.98	1.59	162	45.13
การมองโลกในแง่ดี	6 - 36	24.84	5.76	ต่ำ (6 ถึง 24)	20.02	3.91	171	47.63
				สูง (25 ถึง 36)	29.22	3.00	188	52.37
บุคลิกภาพแบบมีสติ	7 - 30	21.87	5.24	ต่ำ (7 ถึง 21)	17.49	3.09	155	43.18
				สูง (22 ถึง 30)	25.20	3.92	204	56.82
ความหยุนตัว	13 - 78	56.45	10.44	ต่ำ (13 ถึง 56)	47.70	7.33	171	47.63
				สูง (57 ถึง 78)	64.41	5.11	188	52.37

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม (ต่อ)

ปัจจัย	ช่วง คะแนน	กลุ่มรวม		ระดับของปัจจัย จำแนกตามกลุ่มต่ำกลุ่มสูง				
		\bar{X}	SD	กลุ่มคะแนน	\bar{X}	SD	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยทางสังคม								
บรรยากาศในการ	12 - 72	45.79	10.47	ต่ำ (18 ถึง 45)	37.25	6.40	176	49.03
ทำงานที่ก่อให้เกิด				สูง (46 ถึง 72)	54.01	6.15	183	50.97
ความเครียด								
การสนับสนุนทาง	14- 84	60.92	11.88	ต่ำ (28 ถึง 60)	51.03	7.76	174	48.47
สังคม				สูง (61 ถึง 84)	70.22	6.22	185	51.53

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพแบบมีสติ ความหย่อนตัว ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด การสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาพบผลการค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการแบ่งกลุ่มปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 3 มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยทางจิต

การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นๆได้ นำไปสู่การกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวัง มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 3 -18 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.29 เมื่อแบ่งกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 3 - 12 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.87 ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 13 - 18 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13

การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะมองและคาดหวังสิ่งที่เกิดขึ้นไปในทางที่ดีมากกว่าสิ่งที่ไม่ดี และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถกระทำพฤติกรรมให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 6 – 36 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.76 เมื่อแบ่งกลุ่ม การมองโลกในแง่ดีในกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่

ระหว่าง 6 – 24 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 47.63 ส่วนการมองโลกในแง่ดีในกลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 25 – 36 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 52.37

บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกถึงความมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จ มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 7 – 30 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.24 เมื่อแบ่งกลุ่มบุคลิกภาพแบบมีสติในกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 7 – 21 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติต่ำกว่า มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 ส่วนบุคลิกภาพแบบมีสติในกลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 22 – 71 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 56.82

ความหยุนตัว หมายถึง หมายถึง ศักยภาพของมนุษย์ในการเผชิญพันผ่กับปัญหาและสามารถที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ มาได้ ภายหลังจากนั้นจะเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งความเข้มแข็งนี้พัฒนามาจากสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิต มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 78 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.44 เมื่อแบ่งกลุ่มความหยุนตัวในแง่ดีในกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 56 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีความหยุนตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 47.63 ส่วนความหยุนตัวในกลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 57 – 78 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีความหยุนตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 52.37

ปัจจัยทางสังคม

บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่นำไปสู่ความเครียด มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 12 – 72 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.47 เมื่อแบ่งกลุ่มบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 18 - 45 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 49.03 ส่วนบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 46 - 72 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.97

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความรักความใส่ใจ และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 14 - 84 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 60.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.8 เมื่อแบ่งกลุ่มการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 28 - 60 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 48.47 ส่วนการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 61 - 84 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 51.53

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมการจัดการความเครียด (ตัวแปรตาม)

ตัวแปรตาม	ช่วง คะแนน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	\bar{X}	SD
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ด้านรวม	11 - 66	16.00	62.00	42.22	9.18
ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์	3 - 18	3.00	18.00	11.78	2.98
ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา	8 - 48	8.00	48.00	30.45	7.26

การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการจัดการความเครียด แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ และด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา จากการศึกษาพบผลการค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละของพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและด้านย่อย ปรากฏผลตามตารางที่ 4 พบว่า ทหารเรือกองทัพเรือมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดภาพรวมอยู่ระหว่าง 11 - 66 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.18 พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 3 - 18 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.98 และพฤติกรรมจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 8 - 48 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่าง

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน (ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน (การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์) แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าที (t-test for Independent Samples) ดังนี้

1.1 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมแตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวม ปัจจัยชีวสังคมที่ต่างกันด้วย t-test

ลักษณะชีวสังคม	n	\bar{x}	SD	Levene's test		t-test		
				F	Sig	t	df	p
สถานภาพสมรส								
โสด	294	41.62	9.09	.002	.960	-2.48	354	.01**
สมรส	65	44.77	9.29					
ระดับตำแหน่งงาน								
ตั้งแต่ ผบหมู่ . (ยศ พันจ่าเอก)	32	44.38	10.78	1.25	.26	1.39	357	.16
ขึ้นไป								
ตั้งแต่ นายพลกยิง (ยศ จ่า)	327	42.01	9.00					
ลงมา								
ประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้								
ไม่เคยไป	323	42.04	8.99	.40	.52	-1.11	357	.27
เคยไป	36	43.83	10.74					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของ ทหารเรือกองทัพเรือ พบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ผู้ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ย 44.77) จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่มี สถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ย 41.62) ส่วนทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ ผบ. หมู่ (ยศ พันจ่าเอก) ขึ้นไป กับระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ นายพลกยิง (ยศ จ่า) ลงมามีพฤติกรรมกรรมการจัดการ ความเครียดที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งทหารเรือกองทัพเรือที่เคยหรือไม่เคย ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ สมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีพฤติกรรม กรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการ ความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ ตามปัจจัยชีวสังคมที่ต่างกันด้วย t-test

ลักษณะชีวสังคม	\bar{X}	SD	Levene's test		t-test		
			F	Sig	t	df	p
สถานภาพสมรส							
โสด	11.70	3.01	.144	.704	.92	354	.36
สมรส	12.08	2.89					
ระดับตำแหน่งงาน							
ตั้งแต่ ผบหมู่. (ยศ พันจ่าเอก)	12.59	3.03	.24	.63	1.63	357	.10
ขึ้นไป							
ตั้งแต่ นายพลกยิง (ยศ จ่า)	11.70	2.97					
ลงมา							
ประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้							
ไม่เคยไป	11.70	2.98	.05	.82	1.48	357	.14
เคยไป	12.47	2.93					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือ พบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ ผบ. หมู่ (ยศ พันจ่าเอก) ขึ้นไป กับระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ นายพลกยิง (ยศ จ่า) ลงมาจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และทหารเรือกองทัพเรือที่เคยหรือไม่เคย ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาแตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา ตามปัจจัยชีวสังคมที่ต่างกันด้วย t-test

ลักษณะชีวสังคม	\bar{X}	SD	Levene's test		t-test		
			F	Sig	t	df	p
สถานภาพสมรส							
โสด	29.92	7.18	.058	.809	2.76	354	.01**
สมรส	32.69	7.25					
ระดับตำแหน่งงาน							
ตั้งแต่ ผบหมู่ (ยศ พันจ่าเอก)	31.78	8.36	1.02	.31	1.09	357	.28
ขึ้นไป							
ตั้งแต่ นายพลกยิง (ยศ จ่า)	30.31	7.14					
ลงมา							
ประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้							
ไม่เคยไป	30.34	7.11	.84	.36	.80	357	.43
เคยไป	31.36	8.54					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือ พบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ย 32.92) จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ย 29.92) ส่วนทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ ผบ. หมู่ (ยศ พันจ่าเอก) ขึ้นไป กับระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ นายพลกึ่ง (ยศ จ่า) ลงมา จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งทหารเรือกองทัพเรือที่เคยหรือไม่เคย ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหยุนตัวและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

ตอบสมมติฐานข้อที่ 2 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีความหยุนตัวสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านมากกว่าทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะอื่น โดยใช้ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำและกลุ่มสูงโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ตามตารางที่ 3) ซึ่งได้แก่ ผู้ที่มีความหยุนตัวในกลุ่มต่ำมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 56 คะแนน และผู้ที่มีความหยุนตัวในกลุ่มสูงมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 57 – 78 คะแนน ส่วนการสนับสนุนทางสังคม ผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 56 คะแนน และผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูงมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 61 – 84 คะแนน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) ดังนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้าน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ความหุนตัว (ก)	การสนับสนุน ทางสังคม (ข)	ก x ข	
(ส่วนที่ 1)					
พฤติกรรมการจัดการความเครียด	359	57.111***	23.809***	2.089	32.6
ด้านรวม					
พฤติกรรมการจัดการความเครียด	359	30.051***	9.734**	.657	18.6
ด้านการจัดการความเครียดโดย					
มุ่งแก้ไขอารมณ์					
พฤติกรรมการจัดการความเครียด	359	47.990***	21.697***	2.044	29.5
ด้านการจัดการความเครียดโดย					
มุ่งแก้ไขปัญหา					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่ม	ปัจจัย	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม การจัดการความเครียด ในด้านรวมและรายด้าน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
(ส่วนที่ 2)			
พฤติกรรมการจัดการความเครียด	ความหุนตัว	มาก = 46.87	น้อย = 37.12
ด้านรวม	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 46.41	น้อย = 37.78
พฤติกรรมการจัดการความเครียด	ความหุนตัว	มาก = 12.94	น้อย = 10.50
ด้านการจัดการความเครียดโดย	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 12.79	น้อย = 10.70
มุ่งแก้ไขอารมณ์			
พฤติกรรมการจัดการ	ความหุนตัว	มาก = 33.93	น้อย = 26.62
ความเครียดด้านการจัดการ	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 33.62	น้อย = 27.07
ความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา			

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 6 (ส่วนที่ 1) พบว่า พบว่า ตัวแปรความหุนตัวและการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 32.6 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระดับของความหุนตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน แต่พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.87) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.12)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.41) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.78)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 6 (ส่วนที่ 1) พบว่า พบว่า ตัวแปรความหุนตัวและการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 18.6 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระดับของความหุนตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน แต่พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์แปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.94) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่ากลุ่มที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.50)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.79) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.70)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 6 (ส่วนที่ 1) พบว่า ตัวแปรความหุนตัวและการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 29.5 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองระหว่างระดับของความหุนตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน แต่พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.93) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.62)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับ

การสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.62) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.07)

สรุปได้ว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความหยุนตัวและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

ตอบสมมติฐานข้อที่ 3 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านมากกว่าทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะอื่น โดยใช้ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มต่ำและกลุ่มสูงโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ตามตารางที่ 3) ซึ่งได้แก่ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มต่ำมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 3 – 12 คะแนน และผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มสูงมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 18 คะแนน ส่วนการสนับสนุนทางสังคม ผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 56 คะแนน และผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูงมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 61 – 84 คะแนน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) ดังนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมและรายด้าน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		การรับรู้ ความสามารถ ของตน (ก)	การสนับสนุน ทางสังคม (ข)	ก x ข	
(ส่วนที่ 1)					
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ภาพรวม	359	63.702***	53.222***	.920	34.0
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ด้านการจัดการความเครียดโดย มุ่งแก้ไขอารมณ์	359	54.981***	19.164***	.363	23.9

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมและรายด้าน (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		การรับรู้ ความสามารถ ของตน (ก)	การสนับสนุน ทางสังคม (ข)	ก x ข	
(ส่วนที่ 1)					
พฤติกรรมจัดการ ความเครียดด้านการจัดการ ความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา	359	43.259***	49.439***	.834	28.9

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่ม	ปัจจัย	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม การจัดการความเครียด ในด้านรวมและรายด้าน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
(ส่วนที่ 2)			
พฤติกรรมจัดการ	การรับรู้ความสามารถของตน	มาก = 47.25	น้อย = 38.09
ความเครียดภาพรวม	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 46.41	น้อย = 37.78
พฤติกรรมจัดการ	การรับรู้ความสามารถของตน	มาก = 13.26	น้อย = 10.56
ความเครียดด้านการจัดการ	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 12.79	น้อย = 10.70
ความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์			
พฤติกรรมจัดการ	การรับรู้ความสามารถของตน	มาก = 33.99	น้อย = 27.53
ความเครียดด้านการจัดการ	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 33.62	น้อย = 27.07
ความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา			

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 7 (ส่วนที่ 1) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 34.0 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองระหว่างระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน แต่พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมแปรปรวนไปตามระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.25) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.09)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.62) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.07)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 7 (ส่วนที่ 1) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 23.9 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองระหว่างระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน แต่พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์แปรปรวนไปตามระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.26) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.56)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.79) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.70)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 7 (ส่วนที่ 1) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 28.9 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองระหว่างระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาแปรปรวนไปตามระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.99) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.53)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไข ปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของการสนับสนุนทางสังคมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับ การสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.62) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียด ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมใน กลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.07)

สรุปได้ว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุน ทางสังคมกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้าน

4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการ ความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้านของทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหยุนตัว และบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตอบสมมติฐานข้อที่ 4 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีความหยุนตัวสูงและมีบรรยากาศใน การทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่ำจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและราย ด้านมากกว่าทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะอื่น โดยใช้ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำและกลุ่มสูงโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ตามตารางที่ 3) ซึ่งได้แก่ ผู้ที่มีความ หยุนตัวในกลุ่มต่ำมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 56 คะแนน และผู้ที่มีความหยุนตัวในกลุ่มสูงมีช่วง คะแนนอยู่ระหว่าง 57 – 78 คะแนน และส่วนบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ผู้ที่ มีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 18 – 45 คะแนน และผู้ที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มสูงมีช่วงคะแนนอยู่ ระหว่าง 46 – 72 คะแนน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA) ดังนี้

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียด ภาพรวมและรายด้าน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ความหุนตัว (ก)	บรรยากาศในการ ทำงานที่ก่อให้เกิด ความเครียด (ข)	ก x ข	
(ส่วนที่ 1)					
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ภาพรวม	359	132.420***	.317	3.978*	28.5
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ด้านการจัดการความเครียดโดย มุ่งแก้ไขอารมณ์	359	77.040***	3.792	4.196*	18.0
พฤติกรรมการจัดการ ความเครียดด้านการจัดการ ความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา	359	109.493***	.020	2.519	25.2
		*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001,		* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	
กลุ่ม	ปัจจัย	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม การจัดการความเครียด ในด้านรวมและรายด้าน			
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ		
(ส่วนที่ 2)					
พฤติกรรมการจัดการ	ความหุนตัว	มาก = 46.87	น้อย = 37.12		
ความเครียดภาพรวม	บรรยากาศในการทำงานที่ ก่อให้เกิดความเครียด	มาก = 43.42	น้อย = 40.98		
พฤติกรรมการจัดการ	ความหุนตัว	มาก = 12.94	น้อย = 10.50		
ความเครียดด้านการจัดการ	บรรยากาศในการทำงานที่ ก่อให้เกิดความเครียด	มาก = 11.87	น้อย = 11.68		

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียด
ภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

กลุ่ม	ปัจจัย	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม การจัดการความเครียด ในด้านรวมและรายด้าน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
(ส่วนที่ 2)			
พฤติกรรมการจัดการ	ความหุนตัว	มาก = 33.93	น้อย = 26.62
ความเครียดด้านการจัดการ	บรรยากาศในการทำงานที่	มาก = 31.55	น้อย = 29.30
ความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา	ก่อให้เกิดความเครียด		

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการ
ความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือ** ตามที่ปรากฏในตารางที่ 8 (ส่วนที่ 1) พบว่า
ตัวแปรความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสามารถอธิบายความ
แปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์
ได้ร้อยละ 28.5 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมแปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์
แบบสองระหว่างระดับของความหุนตัว และระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิด
ความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า
พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัว แต่ไม่
แปรปรวนไปตามระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน
มีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวน
ไปตามระดับของความหุนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดย
พบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.87) จะมี
พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มต่ำ
(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.12)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.42) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.98)

แต่ทั้งนี้เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของและตัวแปร กับคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวม พบว่า คู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีคะแนนคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากที่สุดคือความหุนตัวในกลุ่มสูงกับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมเท่ากับ 48.308 คะแนน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 8 (ส่วนที่ 1) พบว่า ตัวแปรความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ร้อยละ 18.0 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระดับของความหุนตัว และระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์แปรปรวนไปตามความหุนตัว แต่ไม่แปรปรวนไปตามบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.94) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่ากลุ่มที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.50)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.87) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่ากลุ่มที่มีระดับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.68)

เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของและตัวแปร กับคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวม พบว่า คู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีคะแนนคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์มากที่สุดคือความหุนตัวในกลุ่มสูงกับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมเท่ากับ 13.723 คะแนน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 8 (ส่วนที่ 1) พบว่า ตัวแปรความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาได้ร้อยละ 25.2 โดยพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองระหว่างระดับของความหุนตัวและระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัว และระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสถิติระดับ .001 (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.93) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีระดับความหุนตัวในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.62)

2) พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไข ปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือแปรปรวนไปตามระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความเครียดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) โดยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่ มีระดับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.55) จะมี พฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่ากลุ่มที่มี ระดับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.30)

เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความเครียดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของและตัวแปร กับคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดใน ด้านรวม พบว่า คู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีคะแนนคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการ จัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามากที่สุดคือความหุนตัวในกลุ่มสูงกับบรรยากาศในการ ทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้าน รวมเท่ากับ 34.585 คะแนน

สรุปได้ว่า พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความเครียดกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่ง แก้ไขอารมณ์ โดยเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความเครียดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของและตัวแปรกับคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดใน ด้านรวมและรายด้าน พบว่า ความหุนตัวในกลุ่มสูงกับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความเครียดในกลุ่มต่ำมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้าน

5. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายเพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน โดยใช้ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมเป็นตัวทำนาย

ตอบสมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และลักษณะชีวิตสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน (การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์) ของทหารเรือกองทัพเรือได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีตัวทำนาย คือ ตัวแปรปัจจัยทางจิต ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบมีสติ ความหยุนตัว การรับรู้ความสามารถของตน และการมองโลกในแง่ดี ตัวแปรปัจจัยทางสังคม ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และลักษณะชีวิตสังคมเพื่อร่วมกันทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทั้งในด้านรวมและรายด้าน

ตาราง 9 ผลการทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมและรายด้าน โดยใช้ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และลักษณะประชากรสังคม เป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และลักษณะชีวิตสังคม (1 - 9)						
		ตัวทำนาย	% ทำนาย (R ²)	S _b	ค่าเบต้า	F	t	p
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ด้านรวม	359	4, 1, 7	42.39	.045 .143 .968	.438, .271, .106	88.804	8.525, 5.276, 2.641	< .001***, < .001***, .009**
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ด้านการจัดการความเครียดโดย มุ่งแก้ไขอารมณ์	359	1, 2, 4,	26.21	.054 .034 .019	.275, .158, .163	43.384	4.604, 2.432, 2.389	< .001***, .016*, .017*
พฤติกรรมการจัดการความเครียด ด้านการจัดการความเครียดโดย มุ่งแก้ไขปัญหา	359	4, 1, 7	38.55	.037 .117 .790	.450, .216, .122	75.865	8.497, 4.073, 2.933	< .001***, < .001***, .004**

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001,

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวทำนายที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวทำนายที่ 2 การมองโลกในแง่ดี ตัวทำนายที่ 3 บุคลิกภาพแบบมีสติ
 ตัวทำนายที่ 4 ความหยิ่งตัว ตัวทำนายที่ 5 บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ตัวทำนายที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม
 ตัวทำนายที่ 7 สถานภาพสมรส ตัวทำนายที่ 8 ประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตัวทำนายที่ 9 ระดับตำแหน่ง

จากตารางที่ 9 ผลการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมของทหารเรือกองทัพเรือ พบว่า ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และลักษณะชีวสังคมที่เป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านด้านรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเรียงอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ความหุนตัว (เบต้า .438) การรับรู้ความสามารถของตน (เบต้า .271) และสถานภาพสมรส (เบต้า .106) ซึ่งมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดได้ร้อยละ 42.39

ผลการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ของทหารเรือกองทัพเรือ พบว่า ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และลักษณะชีวสังคมที่เป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเรียงอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (เบต้า .275) การมองโลกในแง่ดี (เบต้า .158) และความหุนตัว (เบต้า .163) ซึ่งมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมได้ร้อยละ 26.21

ผลการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาของทหารเรือกองทัพเรือสัดหีบในกลุ่มรวม พบว่า ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และลักษณะชีวสังคมที่เป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเรียงอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ความหุนตัว (เบต้า .450) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (เบต้า .216) และสถานภาพสมรส (เบต้า .122) ซึ่งมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมได้ร้อยละ 38.55

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านรวม และพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามีตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมตามลำดับความสำคัญของการทำนายที่เหมือนกัน คือ ความหุนตัว การรับรู้ความสามารถของตน และสถานภาพสมรส (เบต้า .106) ขณะที่ปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์พบตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมที่แตกต่างคือ คือ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี และความหุนตัว

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ เป็นการวิจัยประเภทสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Correlational Comparative Study) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ และศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิต (การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพแบบมีสติ และความหยิ่งตัว) และปัจจัยทางสังคม (บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด และการสนับสนุนทางสังคม) ที่มีต่อที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ รวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของ แบนดูรา (1997) เป็นแนวทางในการศึกษา

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทหารเรือกองทัพเรือราชนาวิกโยธิน 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวนโดยประมาณ 359 คน สุ่มด้วยวิธีการแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดทั้งหมด ประกอบด้วย 8 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดพฤติกรรมการจัดการความเครียด แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน แบบวัด การมองโลกในแง่ดี แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติ แบบวัดความหยิ่งตัว แบบวัดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

หลังจากเก็บข้อมูลจึงนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมและรายด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ ความหยิ่งตัว การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี บรรยากาศที่ดีในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด การสนับสนุนทางสังคม สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที (t-test for Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two - Way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด นำมาสู่การตั้งสมมติฐานของผู้วิจัยได้ 5 ข้อ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสามารถสรุปผลตามสมมติฐานแต่ละข้อและอภิปรายผลได้ดังนี้

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ข้อที่ 1

ตามความมุ่งหมายขอการวิจัยในข้อที่ 1 ทหารเรือกองทัพเรือที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน (ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน (การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์) แตกต่างกัน

การสรุปผลสมมติฐานข้อนี้มาจากผลการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบ t (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า

1.1 ในกลุ่มสถานภาพสมรส พบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพโสดจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดแตกต่างจากทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ย 44.77) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ย 41.62) และ ทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพโสดจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดแตกต่างจากทหารเรือกองทัพเรือที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ย 32.92) จะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ย 29.92)

1.2 ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ ผบ. หมู่ (ยศ พันจ่าเอก) ขึ้นไป กับตั้งแต่ นายพลก๊วย (ยศ จ่า) ลงมา มีพฤติกรรมการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวไม่ให้การสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับผลการศึกษา

1.3 ในกลุ่มประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ทหารเรือกองทัพเรือที่มีประสบการณ์ราชการที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ทหารเรือกองทัพเรือที่เคยและไม่เคยไป ราชการที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีพฤติกรรมการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยดังกล่าวให้การสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 เพียงบางส่วน คือ มีเพียงสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน จึงมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมและด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้ที่ผ่านการสมรสแล้วจะมีการดำเนินชีวิต แก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคร่วมกับบุคคลอื่นจึงทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานได้ดีกว่า (สัมพันธวิเยียงสงค์, 2550) ซึ่งเป็นพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไข ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา พระโพธิ์ (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่ และสอดคล้องกับงานศึกษาของปริยพันธ์ แจ่มกระจ่าง (2556) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนรัฐบาลกับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งระดับไม่สูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าก็เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกันจึงอาจทำให้มีพฤติกรรมการจัดการความที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทภาค พิริยพัฒน์ (2552) ที่ศึกษาสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดและกลวิธีเผชิญความเครียดของบุคลากร ศุภษาเฉพะกรณี

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีวิธีเผชิญความเครียดแตกต่างกันทั้งแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์และแบบมุ่งแก้ไขปัญหา

จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่น ซึ่งเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ไปปฏิบัติงานที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงทำให้ยังไม่เห็นความแตกต่างของพฤติกรรมการจัดการความเครียด ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับผลการศึกษาของชวลี วสุนันท์รัตน์ (2547) ที่ศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการเผชิญความเครียดของพนักงานธนาคารแสดงตนดาร์เตอร์นครพนม พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีวิธีเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบได้ประโยชน์น้อยไม่แตกต่างกัน

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4

ตามความมุ่งหมายของการวิจัยในข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมบางประการที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ ในด้านรวมและรายด้าน

สมมติฐานข้อที่ 2

การสรุปผลสมมติฐานข้อนี้มาจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรความหุนหันตัวและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมการจัดการความเครียดไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระดับของความหุนหันตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ต่างกัน ทั้งในด้านรวมและรายด้าน แต่พฤติกรรมการจัดการความเครียดจะแปรปรวนไปตามระดับของความหุนหันตัว และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ละตัว กล่าวคือทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มต่ำ

จึงสรุปได้ว่าจากการวิเคราะห์ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความหุนหันตัวและการสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเพราะตัวแปรเพียงตัวเดียวคือความหยุนตัวหรือการสนับสนุนทางสังคมก็สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดโดยไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน เนื่องจากความหยุนตัวเป็นความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวหลังเหตุการณ์ที่ยากลำบาก (สำนักสุขภาพจิตสังคม, 2552) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ได้มาจากการมีแหล่งสนับสนุนภายนอก ความเข้มแข็งภายในของตนเอง และการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ (Grotberg, 1995, อ้างถึงใน ตันติมา ด่วนโยธา, 2553) และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นการสนับสนุนบุคคลเมื่อเผชิญกับความเครียดใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูลข่าวสาร (Schaefer et al, 1981, อ้างถึงใน เพ็ญศรี วรสมบัติ, 2537) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดคือ สัมพันธภาพของบุคคล (มรรยาท รุจิวิทย์, 2548) ความมั่นคงในจิตใจ (ธวัชชัย กฤษณะประกรกิจ, 2550) ซึ่งถ้ามีสิ่งเหล่านี้มากจะมีความเครียดน้อย จึงมีผลต่อพฤติกรรมจัดการความเครียดที่มุ่งลดความเครียดอย่างมาก และการช่วยเหลือสนับสนุนด้านต่างๆจะทำให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาและความเครียดได้ (House, 1981, อ้างถึงใน สุมลรัตน์ ดอกเขียว, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิวรรณ พลอยฉาย (2557) ที่พบว่าผู้ให้บริการที่มีความหยุนตัวสูงจะมีพฤติกรรมจัดการความเครียดด้านรวมสูงกว่าผู้ให้บริการที่มีความหยุนตัวต่ำ และพบว่าคะแนนพฤติกรรมจัดการความเครียดด้านรวมแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มผู้ให้บริการที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกันพบว่าผู้ให้บริการที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมจัดการความเครียดด้านรวมสูงกว่าผู้ให้บริการที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3

การสรุปผลสมมติฐานข้อนี้มาจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมจัดการความเครียด จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมจัดการความเครียดไม่แปรปรวนไปตามผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคม แต่พฤติกรรมจัดการความเครียดจะแปรปรวนไปตามระดับของการรับรู้ความสามารถของตน และระดับของการสนับสนุนทางสังคมที่ละตัว กล่าวคือ ทหารเรือกองทัพอากาศที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มสูงจะมีพฤติกรรมจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในกลุ่มต่ำ

จึงสรุปได้ว่าจากการวิเคราะห์ที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนและการสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเพราะตัวแปรเพียงตัวเดียวคือการรับรู้ความสามารถของตนหรือการสนับสนุนทางสังคมก็สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียดโดยไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน เนื่องจากการรับรู้ความสามารถเป็นการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการกระทำสิ่งต่างและเป็นความคาดหวังว่าสิ่งที่จะกระทำนั้นจะประสบความสำเร็จ บุคคลก็จะกระทำพฤติกรรม (Bandura, 1997, อ้างถึงใน บุรฉัตร กริชฐาทิพย์ และ กรณ์ชรัตน์ บุญช่วยธนาสิทธิ์, 2559) จึงสอดคล้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดเนื่องจากการสนับสนุนการกระทำพฤติกรรมโดยการประเมินตนเองก่อนถึงความสามารถและทรัพยากรที่มีว่าจะเกิดความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดได้หรือไม่และนำไปสู่พฤติกรรมการจัดการความเครียด (Lazarus, 1984, อ้างถึงใน มรรยาท รุจิวิทย์, 2548) และการสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็นทรัพยากรของบุคคลที่จะช่วยในการจัดการกับปัญหาหรือจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษากฤษฐาทิพย์ และ บุญช่วยธนาสิทธิ์ (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและแรงสนับสนุนทางสังคม ในการเผชิญความเครียด กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการเผชิญความเครียด และแรงสนับสนุนทางสังคมในการเผชิญความเครียดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรม การเผชิญความเครียดของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเพราะบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4

การสรุปผลสมมติฐานข้อนี้มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรความหุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมการจัดการความเครียดแปรปรวนไปตาม **ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง**ระหว่างระดับของความหุนตัวและระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมการจัดการความเครียดจะแปรปรวนไปตามระดับของความหุนตัว แต่ไม่แปรปรวนไปตามระดับของบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด กล่าวคือ ทหารเรือกองทัพเรือที่มีระดับความหุน

ตัวในกลุ่มสูงจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระดับความหยุนตัวในกลุ่มต่ำ แต่ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลปฏิสัมพันธ์ของสองตัวแปรข้างต้นถึงคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมพบว่าคู่ปฏิสัมพันธ์ที่มีคะแนนพฤติกรรมการจัดการความเครียดมากที่สุดในด้านรวมคือกลุ่มที่มีความหยุนตัวสูงและมีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่ำ

จึงสรุปได้ว่าจากการวิเคราะห์ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความหยุนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด กับพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งในด้านรวมและรายด้าน จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าทหารเรือที่มีความหยุนตัวสูงและมีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่ำจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดทั้งด้านรวมและรายด้านสูงกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากทหารที่มีความหยุนตัวสูงคือเป็นผู้ที่มีแหล่งสนับสนุนภายนอก มีความเข้มแข็งภายในของตนเอง และมีการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ (Grotberg, 1995, อ้างถึงใน ต้นติมา ด้วงโยธา, 2553) สูง และเมื่อประกอบกับบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มน้อยจึงแสดงว่าบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้เกิดความเครียดน้อยทำให้มีพฤติกรรมการจัดการความเครียดมาก หรืออาจกล่าวได้ว่าทหารที่มีความหยุนตัวสูงคือคนที่สามารถฟื้นฟูตนเอง ปรับตัวหลังเผชิญเหตุการณ์ที่ไม่น่าพอใจ จนมีความเข้มแข็งทางจิตใจ จะมองปัญหาหรือบรรยากาศในการทำงานที่มีความเครียดว่าเครียดน้อย หรือสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าคนกลุ่มอื่น

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ข้อที่ 5

ตามความมุ่งหมายขอการวิจัยในข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือด้านรวมและรายด้าน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยชีวสังคมที่เป็นตัวแปรในทำนายพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $> .001$ โดยเรียงอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ความหยุนตัว (เบต้า .438) การรับรู้ความสามารถของตน (เบต้า .271) และสถานภาพสมรส (เบต้า .106) ซึ่งมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมการจัดการความเครียดได้ร้อยละ 42.39 เช่นเดียวกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา ที่มีตัวแปรสำคัญในการทำนายพฤติกรรม ได้แก่ ความหยุนตัว (เบต้า .450) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (เบต้า .216) และสถานภาพสมรส (เบต้า .122) ซึ่งมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมได้ร้อยละ 38.55

ขณะที่พฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไข อารมณ์มีตัวแปรสำคัญในการทำนายพฤติกรรมที่ต่างออกไป ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (เบต้า .275) การมองโลกในแง่ดี (เบต้า .158) และความหยุนตัว (เบต้า .163) ซึ่งมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมได้ร้อยละ 26.21 ซึ่งมีตัวแปรที่แตกต่างจากการจัดการความเครียดโดยรวมและด้านแก้ไขปัญหาคือ การมองโลกในแง่ดี

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 เพียงบางส่วน

จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมและด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา พบตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความหยุนตัว การรับรู้ความสามารถของตนเอง และสถานภาพสมรส เนื่องจากทหารที่มีความหยุนตัวคือผู้ที่สามารถปรับตัวให้กลับมาสู่สภาพปกติเมื่อพบกับเหตุการณ์ที่ไม่ดีทำให้มีความเข้มแข็งของจิตใจ และทหารที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองคือผู้ที่รู้ถึงศักยภาพความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จและมีความหวัง ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมจัดการความเครียดในการแก้ไขกับปัญหา สอดคล้องกับผลการศึกษาของชชญ์วิรินทร์ จรบูรณย์ (2560) ศึกษาผลของการเสริมสร้าง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์เพื่อลดความเครียดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่านักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ภายหลังได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีคะแนนความเครียดต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีคะแนนความเครียดต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของรอรฮานี เจอะอาแซ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดของวัยรุ่นไทยมุสลิมในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน พฤติกรรมเดิมในอดีตและการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาร่วมกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด โดยการรับรู้ความสามารถเป็นของตนเองเป็นปัจจัยทำนายพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดได้มากที่สุด (ฮาลโลเวล เอ็ดเวิร์ด, 2552) อีกทั้งทหารที่มีสถานภาพสมรสจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดด้านรวมและด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วจะมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษาในการแก้ไขและจัดการกับปัญหา จึงจัดการความเครียดโดยแก้ไขที่ต้นตอของปัญหา มากกว่าหนีหรือจัดการกับอารมณ์เพียงอย่างเดียว รวมทั้งผู้ที่สมรสแล้วจะมีการ

อีกทั้งจากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ มีตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว อาจเป็นเพราะในบริบทของงานทหารที่มีพื้นฐานต้องทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและกฎระเบียบ และการบริหารจัดการของหน่วยงานจึงอาจทำให้ไม่สามารถกระทำพฤติกรรมการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาได้ทุกอย่างจึงมีการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ ทหารที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีการประเมินตนเองถึงวิธีการแก้ไขปัญหานั้นแต่เมื่อมองว่าไม่สามารถแก้ไขที่ตัวปัญหาได้ จึงมีการมองโลกในแง่ดีซึ่งเป็นทัศนคติที่ทำให้มองสถานการณ์ที่ไม่ดีว่าอย่างมีความหวังว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น (Goleman, 1995, อ้างถึงใน ปิยพัฒน์ วงศ์สินอุดม, 2557) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรับมือกับสถานการณ์ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ และความหย่อนตัวจะช่วยให้มีพลังใจในการดำเนินชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน (Rutter, 1985, อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2560)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติเพื่อพัฒนา

1. จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรความหย่อนตัวและบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด พบว่า ตัวแปรทั้งสองร่วมกันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ โดยพบว่าทหารเรือกองทัพเรือที่มีความหย่อนตัวสูงและมีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่ำจะมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดในด้านรวมสูงกว่ากลุ่มอื่น (48.308 คะแนน) จึงแสดงให้เห็นว่าทหารเรือกองทัพเรือควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นบุคคลที่มีความหย่อนตัวที่ดีขึ้นร่วมกับการส่งเสริมให้ลดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดจะทำให้ทหารเรือมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทหาร ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้ทหารเรือมีความหย่อนตัวที่ดีขึ้น โดยผ่านการจัดอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจถึงความหย่อนตัว ประโยชน์ของการมีคุณลักษณะความหย่อนตัว และแหล่งสนับสนุนที่ก่อให้เกิดคุณลักษณะของความหย่อนตัว ได้แก่ การมีบุคคลสนับสนุน ความเข้มแข็งของบุคคล และการมีทักษะด้านสังคม

1.1.1 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมและบุคคลที่จะช่วยให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรัก ความสามัคคี ความไว้วางใจเชื่อมั่น บุคลากรในหน่วยงานให้การช่วยเหลือกันเมื่อมีความจำเป็นรวมทั้งการช่วยสนับสนุนแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็น มีบุคคลต้นแบบในการทำงาน มีบุคคลที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมทักษะในการทำงานแก่บุคลากร

1.1.2 มีการอบรมให้มีทัศนคติการเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง

1.1.3 มีการอบรมให้มีการมีทักษะทางสังคมและการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และการควบคุมตนเองในการทำสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 ส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดให้น้อยลง โดยส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ลดความเครียด ดังนี้

1.2.1 การบริหารการจัดการงานให้เหมาะสมต่อบุคคลและปริมาณงาน และมีความเท่าเทียม มีการหมุนเวียนงานเพื่อลดความจำเจของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายในงาน และมีเครื่องป้องกันหรือบุคคลผู้สนับสนุนคอยช่วยเหลือเมื่อต้องปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่ออันตราย

1.2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในหน่วยงานของบุคลากรในการออกความคิดเห็นสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน การมีสัมพันธภาพ การสื่อสารที่ดีกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน การรู้ภาระหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จำเป็นเมื่อได้รับมอบหน้าที่

1.2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้าอบรมพัฒนาความรู้ตามความสนใจเพื่อพัฒนาตนเองและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพ

2. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความหยุนตัว การรับรู้ความสามารถของตน และการมองโลกในแง่ดีเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมีอำนาจทำนายพฤติกรรมจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ หน่วยงานจึงควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทหารเรือกองทัพเรือให้มีความรู้ความเข้าใจและมีคุณลักษณะตามตัวแปรดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าทำให้มีความสำคัญกับการพัฒนาความหยุนตัวและการรับรู้ความสามารถของตน และการมองโลกในแง่ดีจะทำให้ทหารเรือมีการจัดการความเครียดที่ดีขึ้น เนื่องจากผู้ที่มีความหยุนตัวมากจะฟื้นตัวจากการพบเจอกับสถานการณ์ที่ไม่ดีได้เร็ว จะมีจิตใจเข้มแข็ง และผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตน จะเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีความหวังมีความพยายามในการกระทำให้ประสบความสำเร็จ และผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีจะทำให้เป็นบุคคลที่

มองปัญหาตามความเป็นจริงไม่ขยายปัญหาให้ใหญ่ขึ้นและมีความหวังว่าสถานการณ์จะดีขึ้น จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ต้องอยู่ในระเบียบวินัย ความอดทน และเสียงต่ออันตราย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดของทหาร พบว่า ยังขาดงานวิจัยวิจัยเชิงทดลองโปรแกรมการพัฒนาการจัดการความเครียดที่นำมาใช้ในทหาร จึงควรมีงานวิจัยศึกษาโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมจัดการความเครียดและปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนพฤติกรรมจัดการความเครียด เช่น ความหย่อนตัว และการรับรู้ความสามารถของตน เป็นต้น

2. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้เป็นผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้ทราบบริบทของการปฏิบัติงานของผู้ที่มีตำแหน่งที่สูงกว่า ที่จะทำให้ได้องค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมจัดการความเครียดที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด คือไม่สามารถเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบเนื่องจากในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีภารกิจที่ต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่น ประกอบกับเป็นช่วงที่มีสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระบาด จึงทำให้การเก็บแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อยู่ในพื้นที่หรือการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเป็นไปได้ยาก

บรรณานุกรม

- Auerbach, S. M. (1998). *Stress management : psychological foundations*: Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*: Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Cloninger, S. C. (2009). *Theories of personality : understanding persons* (5th ed.): Upper Saddle River, NJ : Pearson Education.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness : using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*: New York : Free Press.
- Snyder, C. R., และ Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*: New York : Oxford University Press.
- กนกอร เนตรชู. (2561). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเสริมสร้างตนเองของผู้พุดมพลังของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ (วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรมสุขภาพจิต. (2555). คู่มือคลายเครียด (ฉบับปรับปรุงใหม่). In. <https://www.dmh.go.th/ebook/dl.asp?id=345>
- กรมสุขภาพจิต. (2560). รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2560. กรุงเทพฯ: บริษัท ละม่อม จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2561). รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2561. กรุงเทพฯ: บริษัท ละม่อม จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2562a). รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2562. กรุงเทพฯ: บริษัท ละม่อม จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2562b). รายงานอัตราการฆ่าตัวตาย (รายต่อแสนประชากร) ปี พ.ศ. 2540-2562. https://www.dmh.go.th/report/suicide/stat_prov.asp
- กรมสุขภาพจิต. (2562c). โหมงานหนัก-หอบกลับไปทำบ้าน เสี่ยงภาวะหมดไฟไม่รู้ตัว แนะ 6 วิธี ป้องกัน. from ข่าวจากหนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=29795>

- กรองทอง ออมสิน , และ วราภรณ์ ชัยวัฒน์ (2556). ผลของโปรแกรมการส่งเสริมการรับรู้
ความสามารถของตนเอง ต่อพฤติกรรมการจัดการกับความเครียดของวัยรุ่นตอนต้น วารสาร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ.
- กฤษดา บุญประกอบ. (2551). ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดมณฑลทหารบกที่
42 ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- กุนนที พุ่มสงวน, आयुพร ประสิทธิ์เวชชากร, และ องค์อร ประจันเขตต์. (2555, พฤษภาคม-
สิงหาคม). ความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของพลทหารใหม่. *Journal of The
Royal Thai Army Nurses*, 3, 72-81.
- กุลธิดา สุภาคุณ. (2554). ความเครียด การจัดการความเครียด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและ
ภาวะสุขภาพจิตของพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ในสถานการณั้การระบาดของไข้หวัดใหญ่
สายพันธุ์ใหม่ ชนิด A (H1N1) ในจังหวัดเชียงใหม่. In: คณะพยาบาลศาสตร์แม่คคธรมิค
มหาวิทยาลัยพายัพ.
- เกียรติศักดิ์ อองกุลนะ. (2551). ผลของการใช้โปรแกรมการจัดการความเครียด โดยการคิดแผน
อริยสัจสี่ และการบริหารร่างกายแบบโยคะ ต่อพฤติกรรมการจัดการความเครียด และระดับ
ความเครียดของนักศึกษาพยาบาล. In: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จตุพร อาญาเมือง, นิรุติ ผึ้งผล, นงนุช นามวงษ์, และ ภควรรณ เหล่าบัวดี. (2562). ศึกษาโมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการจัดการความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี. *Chophayom Journal*.
- จรรย์สร ลำอางค์ศรี. (2557). ปัจจัยในงาน การจัดการความเครียด และความเครียดของบุคลากรทาง
การแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จินดานุช เกกิงเกียรติ. (2558). เซาว์นอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดและพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรมการทหารสื่อสาร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (Text). Available from EBSCOhost TU Library
Digital Collections database.
- จิราภรณ์ ตังกิตติภรณ์. (2557). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรกมล ออกกิจวัตร. (2546). การศึกษาปัญหาสาเหตุของปัญหาการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการ

- ปฏิบัติงานและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวเฉียว. (สารนิพนธ์ (กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฉันทภาค พิริยพัฒน์. (2552, กรกฎาคม-กันยายน). การศึกษาสภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดและกลวิธีการเผชิญความเครียดของบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วารสารรามคำแหง, 66, 461-475.
- ชลนที ลีตุ. (2556). การเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดระหว่างพนักงานในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งและพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชวลี วสุนันท์รัตน์. (2547). การศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการเผชิญความเครียดของพนักงานธนาคารเสตนดาร์ตชาร์เตอร์นครธน. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชัชฎา วงศ์สวรรค์. (2554). ความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชัชดา หลงพิมาย. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของทหารเรือในจังหวัดนเรศวร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชุตินา พระโพธิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์. (2560). ความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ณัฐภร อินทุยศ. (2556). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 1.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงมณี จงรักษ์, และ เพ็ญประภา ปริญญาพล. (2562, มกราคม - มิถุนายน). อิทธิพลของความยืดหยุ่นทนทาน กลวิธีเผชิญปัญหา และการศึกษา ต่อสุขภาพจิตของทหารพรานที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ความไม่สงบชายแดนใต้. *Hatyai Academic Journal*, 17, 33-47.
- ทัศนีย์ หอมกลิ่น. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื้อในปัจจุบันควบคุม ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและพฤติกรรมการเผชิญความเครียด โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ

- และฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด : กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวงเขต
มีนบุรีและเขตลาดกระบัง = *Relationship of locus of control, adversity quotient and
stress coping behavior : the moderating effects of self efficacy on the relation
between adversity quotient and stress coping behavior : a case study of the
metropolitan electricity authority of Min Buri and Lat Krabang Districts* (Book).
กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนากร เอี่ยมปาน. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6. *EAU
Heritage Journal: Social Science and Humanities*.
- ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์. (2561). การจัดการความเครียดและการฝึกทักษะทางจิตวิทยาในการกีฬา =
Stress management and psychological skill training in sport (พิมพ์ครั้งที่ 1..).
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นันทณี ปาระมี. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของ
ทหารเรือที่ปฏิบัติราชการทางทะเล หมวดเรือรักษาการณ์ชายแดนกองเรือที่ 1 กองเรือ
ยุทธการ กองทัพเรือ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นิรมล พัจนสุนทร, และ พูนศรี รัชชีชี. (2550). พฤติกรรมศาสตร์. ขอนแก่น: ขอนแก่น : ภาควิชาจิต
เวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญยราศรี ช่างเหล็ก. (2549). การประเมินความเครียดและการเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานี
อนามัยจากสถานการณไม่สงบในภาคใต้: กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- บุรฉัตร กริชฐาทิพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรง
สนับสนุนทางสังคม ในการเผชิญความเครียด กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของ
พยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุรฉัตร กริชฐาทิพย์, และ กรัณทวัฒน์ บุญช่วยธนาสิทธิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความสามารถของตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคม ในการเผชิญความเครียด กับ
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.
วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ.
- เบ็ญจคัมภ์ เวศม์วิบูลย์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการ กองบังคับการ กรมอู่
ทหารเรือ. In: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เบญจมาศ จงกล. (2551). ความเครียดและการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประทีป จิน่ง. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม = *Behavior analysis and behavior modification*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญนท์ แจ่มกระจ่าง. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนรัฐบาลกับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ปวีตรา ลาภละมูล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557.
- ปัญญากร หอมฤทัยกมล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี (Book): ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปารวี เกื้อกุลรัฐ, และ นรลักขณ์ เอื้อกิจ. (2557). ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร กรุงเทพมหานคร. *JOURNAL OF THE POLICE NURSES*.
- ปิยพัฒน์ วงศ์สินอุดม. (2557). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การเผชิญปัญหา และความวิตกกังวลของผู้สูงอายุที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรังในชุมชน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พจนา เปลี่ยนเกิด. (2552). ปัจจัยทำนายความเครียดของทหาร ที่ปฏิบัติงานในอำเภอสรีสาคร จังหวัดนราธิวาส. In: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจน์ รุอสุวรรณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเครียด และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรชัย งามสดี. (2540). ผลจากความเครียดของข้าราชการทหาร ในกรมทหารม้าที่ 4 รักษาพระองค์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พรทิพย์ พันธุ์นา. (2549). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของหญิงม่ายที่สามีเสียชีวิตจาก

เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้: กรณีศึกษาหญิงม่ายที่อยู่ในศูนย์รอดันบา
ตุ จังหวัดนราธิวาส. (ปริญญาณีพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
สงขลา.

พรทิพย์ วชิรติลก. (2557). ความสามารถในการยื่นหยัดเผชิญวิกฤตของนักศึกษาพยาบาล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (ปริญญาณีพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

มนทิรา ปรีชา. (2552). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของ
ตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อย 446 จังหวัดนราธิวาส. In: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มรรยาท รุจิวิทย์. (2548). การจัดการความเครียดเพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิต = *Stress management
for promoting mental health* (พิมพ์ครั้งที่ 1.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มณีทิติ ประสานศักดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับวิธีเผชิญ
ความเครียดของครู โรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1. In: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รวินันท์ นุชศิลป์. (2552). ผลของโปรแกรมการจัดการความเครียด โดยการประยุกต์ใช้การรับรู้
สมรรถนะตนเอง ร่วมกับแรงสนับสนุนทางสังคมต่อระดับความเครียด ของพนักงานในสถาน
ประกอบการขนาดกลาง. In: มหาวิทยาลัยมหิดล.

รอฮานี เจอะอาแซ, ฮัสณารัฐ ไต้ะพา, สุไฮดาร์ แวเตะ, ฉมาพร หนูเพชร, เจ๊ะยารีเยาะ เจอะไซ๊ะ, วิสุทธิ์
บิลล่าเต๊ะ, และ คอลีเยาะ เจอะแเว. (2560). อัตราการใช้สารเสพติดและการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนเพื่อป้องกันการใช้สารเสพติดในชุมชนมุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้. 28(2).

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน = *Human behavior and self
development*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

วรพจน์ สถิตยโสเถียร. (2548). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับกลวิธีเผชิญความเครียดของนิสิต
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ (กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ)) --
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

วรพรรณ คงเสรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจิต
วิญญาณ การรับรู้ความสำเร็จในงานกับความสุขของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ใน
กรุงเทพมหานคร (Text): มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันดี สุทธิรังษี, บุญวดี เพชรรัตน์, และ ถนอมศรี อินทนนท์. (2547). พฤติกรรมจัดการ

- ความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. (ปริญญาานิพนธ์ (วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- วิจิตพาดิณี เจริญขวัญ. (2553). ระบบและทฤษฎีทางจิตวิทยา : *Systems and theories in psychology* (พิมพ์ครั้งที่ 2.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด จงสุข, จิตรพรรณ ภูษาภักดีภพ, และ ธนวรรณ อิ่มสมบุญ. (2559). การประเมินพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของกำลังพลในกรมยุทธบริการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย.
- สัมพันธ์ เวียงสงค์. (2550). ปัจจัยส่วนบุคคลบทบาททางเพศกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในระบบรถไฟฟ้าใต้ดิน. (ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- สุวรรณพร มิตสุวรรณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทนเกี่ยวกับสุขภาพของเพศหญิง การสนับสนุนทางสังคม การเผชิญความเครียด กับภาวะสุขภาพของผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์เพศหญิง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไหมไทย ไชยพันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน.
- อภิวรรณ พลอยฉาย. (2557). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการความเครียดของผู้ให้บริการในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.
- อรสา รัตนวงษ์. (2533). จิตวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 3.). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2551a). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย : รายงานการวิจัยฉบับที่ 115 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2551b). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย : รายงานการวิจัยฉบับที่ 115 = *Research synthesis concerning the stress and coping of Thai people* รายงานการวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: 115 (Non-fiction): มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2553). ผลการใช้วิธีการจัดการภาวะวิกฤตชีวิตด้วยตนเองตามแนว

ตะวันออกที่มีต่อภาวะวิกฤตชีวิตและความสุขใจของสตรีไทยสมรสวัยกลางคนใน
กรุงเทพมหานคร : รายงานการวิจัยฉบับที่ 127 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัชรา เอิบสุขศิริ. (2535). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สหวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ วิทยาลัยครูพระนคร.

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2561). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน
สายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (ปริญญาโท) (ปร.ด. (จิตวิทยาประยุกต์)) .
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ฮาลโลเวล เอ็ดเวิร์ด. (2552). กลวิธีการจัดการความเครียดสำหรับผู้นำ = *Managing stress*
(ณัฐวรรณ กิจรัตนโกศล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.







ภาคผนวก ก
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียด ประกอบด้วย ชุดแบบสอบถาม ตอน 8 ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตน ตอนที่ 3 พฤติกรรมการจัดการความเครียด ตอนที่ 4 การมองโลกในแง่ดี ตอนที่ 5 บุคลิกภาพแบบมีสติ ตอนที่ 6 ความหยุนตัว ตอนที่ 7 บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด และตอนที่ 8 การสนับสนุนทางสังคม

ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะไม่มีการนำข้อมูลไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้และจะรายงานผลเป็นภาพรวม ไม่มีการรายงานผลเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย นางสาววาดฝัน ม่วงอ่ำ
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าเมื่อท่านเกิดความเครียดจากการทำงาน ข้อความนั้นสอดคล้องกับการกระทำของท่านหรือพฤติกรรมของท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการกระทำของท่านหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น					
	ไม่เคย ทำเลย	ทำไม่ บ่อย	ทำค่อนข้าง น้อย	ทำค่อนข้าง บ่อย	ทำ บ่อยครั้ง	ทำเป็น ประจำ
ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์						
1. เมื่อเกิดความเครียดท่านหางานอดิเรกทำ เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย ศึกษารรรมะ						
2. เมื่อเกิดความเครียดท่านพูดคุยปรึกษาปัญหากับบุคคลในครอบครัว						
3. เมื่อเกิดความเครียดท่านมักจะเก็บปัญหาไว้คนเดียวไม่ปรึกษาใคร						
ด้านการจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา						
4. เมื่อเกิดความเครียดท่านกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาเป็นเรื่องๆ						
5. ท่านใช้ประสบการณ์เดิมจัดการกับปัญหาที่มากกระทบ						
6. ท่านค้นหารายละเอียดข้อมูลข่าวสารเพื่อที่จะนำมาช่วยแก้ปัญหา						
7. ท่านค้นหาสาเหตุของปัญหาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						
8. ท่านวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข ปัญหาและเลือกวิธีที่ดีที่สุด						
9. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน						
10. เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานท่านขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา						
11. ท่านสำรวจความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาและตั้งเป้าหมายในสิ่งที่เป็นไปได้						

ตอนที่ แบบสอบถาม 3การรับรู้ความสามารถของตน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับตัวตนของท่านหรือพฤติกรรมของท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวตนของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น					
	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
1. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถจัดการกับความรู้สึกตึงเครียดได้						
2. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถปรับตัวเพื่อสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้						
3. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถหาวิธีผ่อนคลายได้เมื่อรู้สึกเครียด						

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับตัวตนของท่านหรือพฤติกรรมของท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวตนของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
1. ท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนฉันมักจะคาดหวังในสิ่งที่ดีเสมอ						
2. การคิดอย่างมีความหวังว่าทุกอย่างจะคลี่คลายดีขึ้น ทำให้ฉันสบายใจขึ้นมาก						
3. ฉันคิดว่าถ้าฉันมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือมีปัญหาในการทำงานปัญหานั้นจะไม่บานปลาย						
4. ฉันคาดหวังว่าจะมีเรื่องดีเกิดขึ้นกับฉันมากกว่าเรื่องไม่ดี						

ข้อความ	ระดับความเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
5. ฉันคาดหวังว่าจะมีเรื่องดีๆเกิดขึ้นหลังจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับฉันคลี่คลายไป						
6. เมื่อฉันมีปัญหาขัดแย้งกับคนอื่นๆหรือมีปัญหาในการทำงาน ฉันหวังว่าครอบครัวของฉันจะให้กำลังใจ						

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบมีสติ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับการกระทำของท่านหรือพฤติกรรมของท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการกระทำของท่านหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น					
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านสามารถทำงานในแต่ละขั้นตอนนี้ให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด						
2. ท่านพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ						
3. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน						
4. ท่านเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและมักทำงานให้เสร็จเสมอ						
5. ท่านมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ						

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความหยิ่งตัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับตัวตนของท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวตนของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น					
	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
ท่านเป็นคนที...						
1. คนอื่นสามารถชอบและรักได้						
2. ชอบตนเอง						
3. เชื่อว่าสิ่งต่างๆจะดีขึ้น						
4. เข้าใจตนเอง						
5. เคารพตนเองและผู้อื่น						
ท่านสามารถ.....						
6. เจรจาต่อรองประนีประนอมได้						
7. ค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาที่เผชิญ						
8. ควบคุมตนเองได้เมื่อรู้สึกโกรธมาก						
9. ประเมินได้ว่าเมื่อไหร่ควรจะพูดหรือทำอะไร						
10. ควบคุมตนเองเมื่อจะกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีอันตราย						
ท่านมีบุคคลที่...						
11. สอนให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง						
12. ต้องการให้ท่านเรียนรู้ที่จะกระทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง						
13. คอยตักเตือนว่าท่านควรจะหยุดบางสิ่งก่อนที่สิ่งนั้นจะนำอันตรายหรือความลำบากมาสู่ท่าน						

ตอนที่ แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด 7

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับบรรยากาศ
ในที่ทำงานของท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับบรรยากาศใน
ที่ทำงานของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเครียด					
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยในตัวงาน						
1. ท่านรู้สึกว่าการที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ						
2. ในการทำงานท่านรู้สึกว่าได้รับความ กดดันในหลายๆด้าน						
3. ท่านมักได้ทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด						
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับเป็นงานที่ปฏิบัติ ยากเกินความสามารถ						
5. ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน มากเกินไป						
6. ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานมากเมื่อเทียบกับคน อื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน						
7. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความซ้ำซากจำเจ						
8. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่สำคัญ						
บทบาทในองค์กร						
9. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชาจะส่งผลกระทบต่อถึงงาน ของท่าน						
10. ท่านได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้แนะ ถึงวิธีการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสับสน						
ความก้าวหน้าในอาชีพ						
11. ท่านคิดว่าการเปิดสอบเลื่อนตำแหน่งหรือ การโยกย้ายไม่เหมาะสม						
12. ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ตามที่คาดหวัง						

ตอนที่ 8 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการได้รับการสนับสนุน					
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านอารมณ์						
1. ครอบครัวของท่านให้ความรักและห่วง ในตัวท่าน						
2. ครอบครัวของท่านรับฟังเมื่อท่าน ต้องการระบายความในใจ						
3. ครอบครัวของท่านให้กำลังใจแก่ท่าน						
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้กำลังใจแก่ ท่าน						
5. เพื่อนร่วมงานให้ความรักความห่วงใยใน ตัวท่าน						
6. เพื่อนร่วมงานของท่านให้กำลังใจแก่ ท่าน						
ด้านวัตถุ						
7. ครอบครัวของท่านให้ความช่วยเหลือใน ด้านวัสดุสิ่งของ เช่น เงินหรืออุปกรณ์ต่างๆ เมื่อจำเป็น						
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านอำนวยความสะดวก สะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น ในการทำงาน						
9. เพื่อนร่วมงานของท่านคอยให้ความ ช่วยเหลือท่านด้านวัสดุสิ่งของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์ต่างๆเมื่อมีความจำเป็น						
ด้านข้อมูลข่าวสาร						
10. ครอบครัวของท่านให้ข้อมูลแก่ท่านใน การพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ						
11. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำ แก่ท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน						

ข้อความ	ระดับการได้รับการสนับสนุน					
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลแก่ท่าน ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ						
13. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำแก่ท่านเพื่อ เป็นแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคในการ ทำงาน						
14. เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลแก่ท่าน ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ						





ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย

1. แบบวัดพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ

ข้อ	Item-Total Correlation
1	.535
2	.557
3	.066
4	.646
5	.617
6	.665
7	.690
8	.655
9	.551
10	.400
11	.632

ค่าความเชื่อมั่นชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งหมด = .851

2. แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีสติของทหารเรือกองทัพเรือ

ข้อ	Item-Total Correlation
1	.485
2	.555
3	.571
4	.230
5	.443

ค่าความเชื่อมั่นชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งหมด = .608

3. แบบวัดความหยุ่นตัวของทหารเรือกองทัพเรือ

ข้อ	Item-Total Correlation
1	.601
2	.602
3	.617
4	.666
5	.656
6	.577
7	.586
8	.543
9	.656
10	.594
11	.699
12	.655
13	.643

ค่าความเชื่อมั่นชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .907

4. แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนของทหารเรือกองทัพเรือ

ข้อ	Item-Total Correlation
1	.733
2	.684
3	.722

ค่าความเชื่อมั่นชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .845

5. แบบวัดการมองโลกในแง่ดีของทหารเรือกองทัพเรือ

ข้อ	Item-Total Correlation
1	.685
2	.703
3	.525
4	.693
5	.745
6	.554

ค่าความเชื่อมั่นชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .859

6. แบบวัดบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ

ข้อ	Item-Total Correlation
1	.616
2	.688
3	.679
4	.688
5	.721
6	.641
7	.603
8	.535
9	.394
10	.510
11	.364
12	.422

ค่าความเชื่อมั่นชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .877

7. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของทหารเรือกองทัพเรือ

ข้อ	Item-Total Correlation
1	.588
2	.630
3	.608
4	.593
5	.672
6	.681
7	.538
8	.587
9	.579
10	.625
11	.639
12	.659
13	.708
14	.654

ค่าความเชื่อมั่นชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .913



ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวัด

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อสกุล	สถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. พิชญานี พูนพล	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร. ก่อเกียรติ มหาวีรชาติกุล	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ง

เอกสารจรรยาบรรณงานวิจัยในมนุษย์และหนังสือของเก็บข้อมูล



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการทหารเรือ
ฐานทัพเรือสัตหีบ
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาววาดฝัน ม่วงอ่ำ
หน่วยงานต้นสังกัด : สถาบันพฤติกรรมศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-036/2563X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 29 มกราคม 2563
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-036/2563

ที่ อว 8718/900



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 เมษายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผบ.พัน.ร.1 รอ.กรม ร.1 พล.นย.

เนื่องด้วย นางสาววาดฝัน ม่วงอำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การจัดการความเครียดของข้าราชการทหารเรือฐานทัพเรือสัตหีบ” โดยมี อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมจัดการความเครียดของข้าราชการทหารเรือฐานทัพเรือสัตหีบ กับทหารเรือฐานทัพสัตหีบ จำนวน 450 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ในเดือนเมษายน 2563 ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091 919 6544

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววาดฝัน ม่วงอ่ำ
วัน เดือน ปี เกิด	24 มิถุนายน 2535
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาบัณฑิต สาขาการวิจัยทางสังคม จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2562 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

