ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน)

ปริญญา

จิตวิทยาชุมชน | จิตวิทยา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

Predicing Variables to Burnout of Teachers under Nan Primary Educational Service Area Office 1

นามผู้วิจัย นางสาวธฤตา วงศ์สารัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(รองศาสตราจารย์สุปาณี สนธิรัตน, Ed.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

Predicing Variables to Burnout of Teachers under Nan Primary Educational Service Area Office 1

โดย

นางสาวธฤตา วงศ์สารัตน์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน)
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธฤตา วงศ์สารัตน์ 2555: ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน) สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์สุปาณี สนธิรัตน, Ed.D. 208 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 2) ศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 4) ศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 (ได้แก่ อำเภอนาน้อยและอำเภอนาหมื่น) จำนวนทั้งสิ้น 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t-test, ค่า F-test, การทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง และมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ 2) ครูที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .001, .001, .001 และ .05 ตามลำดับ 3) ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู ได้ร้อยละ 50.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Tarueta Wongsarat 2012: Predicing Variables to Burnout of Teachers under Nan Primary Educational Service Area Office 1. Master of Science (Community Psychology), Major Field: Community Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Associate Professor Supanee Sontirat, Ed.D. 208 pages.

The objectives of this study were as the following :-1) to find the level of role conflict, role ambiguity, classroom environment, self esteem and burnout of teachers under Nan primary educational service area office 1 :-2) to compare burnout of teachers under Nan primary educational service area office 1 by personal factors :-3) to investigate the relationship between role conflict, role ambiguity, classroom environment, self esteem, and burnout of teachers under Nan primary educational service area office 1 :-4) to study predictive variables that could predict burnout of teachers under Nan primary educational service area office 1.

Subject used in the study were 365 teachers under Nan primary educational service area office 1 (Nanoi and Namuen District). Data collected were done by using questionnaires and were analyzed by using computer programs. Statistical method used in this study were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test multiple comparison (LSD), Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis. Statistical significant was set at .05.

The result obtained from this study had indicated that :-1) role conflict, role ambiguity were at moderate level while classroom environment, self esteem were at high level, however, burnout was at low level. :-2) teachers with different in sex, age, income, working experience and number of students had different burnout which were significantly different at .01, .001, .001, .001 and .05 respectively :-3) role conflict role ambiguity had positive correlation to burnout and it was significantly different at .001 while classroom environment and self esteem had negative correlation to burnout which were significantly different at .001 :-4) role ambiguity, role conflict and component self esteem; virtue had been predictively efficiency to burnout of teachers by 50.20 percent, with statistically significant level at .001.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุปาณี สนธิรัตน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์บัวทอง สว่างโสภากุล รองศาสตราจารย์ ดร.อารี เพชรผุด และคุณจินดา เขื่อนคำ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในทุกขั้นตอนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความรู้และให้คำปรึกษาที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยจนสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และการทำงานในอนาคตต่อไป และขอบคุณเจ้าหน้าที่ของภาควิชาจิตวิทยาทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชนรุ่นที่ 9 ทุกคนที่ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือกันเสมอมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือ และสนับสนุนในทุกด้านด้วยความห่วงใยและเอาใจใส่จนสำเร็จการศึกษา ตลอดจนทุกท่านที่ช่วยเหลือในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกถึงเสมอ

ธฤตา วงศ์สารัตน์

เมษายน 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ 7

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 12

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท 12

แนวคิดเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท 24

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน 30

แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง 45

แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย 53

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 64

กรอบแนวคิดการวิจัย 70

สมมติฐานในการวิจัย 71

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 73

ประชากร 73

กลุ่มตัวอย่าง 73

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 74

การทดสอบเครื่องมือ 85

การทดสอบหาความเชื่อมั่น 86

การเก็บรวบรวมข้อมูล 87

การวิเคราะห์ข้อมูล 87

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 88

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	89
ผลการวิจัย	89
ข้อวิจารณ์	150
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	162
สรุปผลการวิจัย	162
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	171
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	174
ภาคผนวก	185
ภาคผนวก ก รายนามผู้ตรวจแบบสอบถาม	186
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	188
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	201
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	208

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	90
2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความขัดแย้งในบทบาทของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อและโดยรวม	92
3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคลุมเครือในบทบาทของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อและโดยรวม	95
4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อรายด้านและโดยรวม	99
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อ รายด้านและโดยรวม	104
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหนื่อยหน่ายของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อ รายด้านและโดยรวม	109
7	การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามเพศ	113

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
8	จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุ	114
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุ	115
10	การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)	117
11	การเปรียบความเหนื่อยหน่ายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา	120
12	จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส	121
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส	122
14	จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	123

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	124
16	การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)	126
17	จำนวนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	129
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	130
19	การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)	132
20	จำนวนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ	135
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ	137

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)	138
23	ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	141
24	ความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	142
25	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	143
26	ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	146
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรด้านที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และการทดสอบการมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายความเหนื่อยหน่าย	148
28	แสดงผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู	149

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	168

ตารางผนวกที่

1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท	202
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท	203
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในห้องเรียน	204
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง	205
5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย	207

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา สังคมได้มอบหมายหน้าที่ให้ครูในการพัฒนาความรู้ ความคิด นิสัย ตลอดจนจริยธรรมแก่เด็กไทยทั่วประเทศ ครูจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญที่มีความใกล้ชิดเยาวชน โดยทั่วไปครูมีบทบาทหลายประการ ได้แก่ การให้การศึกษา อบรมศีลธรรมจรรยา ถ่ายทอดวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชนและการปฏิรูปสังคม (สายหยุด จำปาทอง, 2529: 6-7) ดังนั้นภาระหน้าที่ของครูจึงมีหลายประการด้วยกัน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยอ้อมต่อนักเรียนและสังคม ครูจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก นับตั้งแต่นักเรียน เพื่อนครูด้วยกัน ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ปกครองของนักเรียนและผู้อื่นที่มาเกี่ยวข้องกับกิจการของโรงเรียน (ภิญโญ สาธร, 2526: 180) ซึ่งงานของครูจัดอยู่ในประเภท “งานบริการสังคม” คือให้บริการทางการศึกษาหรือการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ผู้รับบริการหรือลูกค้า คือศิษย์หรือผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นครูสอนระดับใด การสอนประเภทใด คนเป็นครูต้องมีพื้นฐานการเป็นครูจึงจะเป็นครูที่มีคุณภาพ (คำหมาย คนใด, 2544: 131) ด้วยบทบาทหน้าที่ของครูในด้านต่างๆ ทำให้ครูเกิดความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาท คือการที่บุคคลปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามภาระหน้าที่ โดยความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) นั้นเกิดจากจากความคาดหวังต่างๆ ที่มีต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสองตำแหน่งหรือมากกว่า และความคาดหวังนั้นเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้หรือมีความไม่สอดคล้องกัน ซึ่งเป็นความคาดหวังที่มีต่อบุคคลคนเดียวที่ต้องแสดงหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534: 85) เช่นเดียวกับความคลุมเครือในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) คือการที่บุคคลขาดข้อมูลที่ชัดเจนและที่จำเป็นเกี่ยวกับบทบาทของตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมตามตำแหน่งที่ได้รับในองค์การ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540: 74) ถ้าครูไม่เข้าใจในบทบาทที่แท้จริงแล้วอาจทำให้ครูเกิดความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทได้ โดยที่ครูอาจจะต้องเผชิญกับความคับข้องใจ เกิดความตึงเครียด กังวลใจ ไม่พึงพอใจต่องาน ทำให้การปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของครูด้อยคุณภาพ มีความผูกพันกับหน่วยงานหรือองค์การต่ำลง และอาจจะส่งผลให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานจนเกิดความรู้สึกอยากออกจากหน่วยงานในที่สุด

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน (Classroom environment) ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งที่อาจส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนในด้านต่างๆ เช่น องค์ประกอบของชั้นเรียน ขนาดชั้นเรียน และการจัดห้องเรียน (Miller and Cunningham, 2003) สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาของห้องเรียนได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียนอันเกิดจากพฤติกรรมของครู การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (Lawrenz, 1976: 315) จากการศึกษาของ Dorman (2003: 5) พบว่า ครูที่มีระดับความเครียดทางอารมณ์สูง สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดสูง เนื่องจากการที่ครูสอนหนังสือในห้องเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 35 คน ครูจึงมีความเสี่ยงต่ออารมณ์ห่อเหี่ยวและประสบการณ์ท้อแท้หมดกำลังใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ Miller & Cunningham (2003) พบว่า ชั้นเรียนที่มีขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 30 คนหรือมากกว่า นักเรียนมีแนวโน้มที่จะไม่สนใจการเรียน และให้ความร่วมมือกับครูน้อยกว่านักเรียนในชั้นเรียนที่มีขนาดเล็ก 20 คนหรือน้อยกว่า เป็นต้น

จากบทบาทภาระหน้าที่จะเห็นได้ว่า งานของครูเป็นงานหนักที่ให้บริการแก่สังคม ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการจำนวนมากทั้งในการควบคุมดูแลและช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องและต้องเผชิญสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่พึงประสงค์ หากเกิดภาวะเช่นนี้ติดต่อกันเป็นเวลานานอาจส่งผลกระทบต่อร่างกายจิตใจ และการมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นๆ ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดก็จะเกิดความเครียดและกลายเป็นท้อแท้ขึ้นมาได้ (Maslash, 1978 อ้างในกิตติ แสงเทียนฉาย, 2531: 11) ครูที่มีความเหนื่อยหน่าย (Burnout) จะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานไปในทางไม่พึงประสงค์ มักปฏิเสธความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้ร่วมงาน หลีกเลี่ยงการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พยายามปลีกตัวออกจากสังคม มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพการทำงาน เหนื่อยหน่าย เฉื่อยชา หมดกำลังใจในการทำงาน ทำให้ครูขาดความกระตือรือร้น บางครั้งขาดงานหรือลาออกจากงาน (Lesson, 1980 อ้างใน ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533: 3) ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อตัวครูเอง ครอบครัว และองค์การหรือหน่วยงาน หากครูหรือองค์การมีการตระหนักถึงสาเหตุดังกล่าวและหาทางป้องกันหรือแนวทางแก้ไขความเครียดให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ก็จะสามารถลดความรุนแรงของปัญหาต่างๆ ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self esteem) เป็นปัจจัยภายในอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือ บุคคลใดที่เห็นคุณค่าตนเองสูง มักจะมองสิ่งต่างๆ ในด้านดี โดยการประเมินความสามารถ ทักษะทางสังคม และคุณสมบัติของตนอย่างรอบคอบมากกว่าการคิดฝันเอาเอง มีทัศนคติและความคาดหวังในสิ่งที่ดี เชื่อมั่นในความคิดเห็นและมั่นใจในการกระทำของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีจิตใจเปิดกว้างในการรับรู้และยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงใช้ชีวิตอย่างยืดหยุ่น แสดงพฤติกรรมได้สอดคล้องและกลมกลืน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตรงข้ามกับ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มักจะใช้กลไกในการป้องกันตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีปมด้อย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง อ่อนแอ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ต่างไปจากคนอื่น หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ พะวงกับเรื่องของตนเอง วิตกกังวล ขาดความสุข ตลอดจนไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการเผชิญกับความเครียดก็จะไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จึงมีความสำคัญต่อการที่จะทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงทางจิตใจ และมีความสามารถที่จะรับแรงกดดันจากปัญหาและต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีณา บุญแสง, 2544: 2-3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพของการประถมศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6 ปรากฏว่าการจัดองค์การและเจ้าหน้าที่องค์การยังไม่เหมาะสม ในด้านภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536: 7) ทำให้ทำงานไม่คล่องตัว ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ได้ ในการบริหารไม่ได้แบ่งสายงานไว้ชัดเจน และมอบหมายงานไม่ตรงกับสายงานที่กำหนด ในบางครั้งเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบบ่อยๆ ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสับสน (ศรีสมร พุ่มสะอาด, 2530: 168) การให้ครูไปทำหน้าที่อื่นซึ่งไม่ใช่การสอนโดยตรงทำให้ครูต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบสูง ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ แม้จะมีใจรักในงานแต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและให้มีประสิทธิภาพได้ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสับสนในหน้าที่ของตนเองด้วย รวมทั้งปัญหาในเรื่องของการขาดอุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์การสอน สถานที่เรียนไม่ดีและมีไม่พอ ทำให้ครูขาดแรงจูงในในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและความไม่พอใจในสภาพของตน นำไปสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำลง การเตรียมการสอนและความเอาใจใส่นักเรียนลดลง รู้สึกทุ่มเทให้งานน้อยลง หากยังไม่มีการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการศึกษาได้ (นาถญานินท์ พิพัฒน์ปกิตกุล, 2551: 3) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

น่าน เขต 1 ก็ประสบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งหากเกิดสะสมเป็นเวลานานๆ ย่อมอาจมีผลต่อความท้อแท้ บั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างยิ่ง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารงาน เพื่อป้องกันและลดปัญหาความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

2. ทำให้ถึงทราบปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความขัดแย้งในบทบาทที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

4. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความคลุมเครือในบทบาทที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

5. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

6. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

7. ทำให้ทราบตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1

8. นำผลวิจัยที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารงาน เพื่อป้องกันและลดปัญหาความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 รวมทั้งครูหรือบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยคือ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,712 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ข้อมูล ปีการศึกษา 2554)

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
   - 1.1 เพศ
   - 1.2 อายุ
   - 1.3 ระดับการศึกษา
   - 1.4 สถานภาพสมรส
   - 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
   - 1.6 ประสบการณ์การทำงาน
   - 1.7 จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ

2. ความขัดแย้งในบทบาท

3. ความคลุมเครือในบทบาท

4. สภาพแวดล้อมในห้องเรียน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ
   - 4.1 ลักษณะสัมพันธภาพ
   - 4.2 ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล
   - 4.3 ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ
   5.1 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ
   5.2 ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ
   5.3 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ
   5.4 ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี

ตัวแปรตาม มีดังนี้

1. ความเหนื่อยหน่าย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
   1.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
   1.2 ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
   1.3 ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 หมายถึง พื้นที่ปฏิบัติงานของครู เขตที่ 1 จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอเวียงสา อำเภอนาน้อย อำเภอแม่จริม อำเภอสันติสุข อำเภอนาหมื่น อำเภอบ้านหลวง และอำเภอภูเพียง

ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ในเรื่องต่างๆ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ

เพศ หมายถึง ลักษณะความเป็นเพศชายและเพศหญิงของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อายุ หมายถึง จำนวนปีของระยะเวลาการเกิดของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม ถ้ามีเศษเกินหกเดือนให้นับเป็น 1 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปัจจุบันของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่แสดงถึงลักษณะการอาศัยอยู่ร่วมกันโดยอาศัยหลักพฤตินัย

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนรวมต่อเดือนที่ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ได้รับจากการปฏิบัติงานครู

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ หมายถึง จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบในการสอนของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เกี่ยวกับการได้รับบทบาทหลายๆ บทบาทในเวลาเดียวกัน การปฏิบัติงานที่ขัดกับมาตรฐานหรือค่านิยมของตนเอง เวลา ทรัพยากร และความสามารถ ตลอดจนความคาดหวัง ความต้องการ นโยบายและกฎระเบียบขององค์กรที่ขัดแย้งกัน

ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การจัดสรรเวลา สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และการทำนายผลที่ตามมาจากการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในห้องเรียน ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

ลักษณะสัมพันธภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมในห้องเรียนของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่เน้นธรรมชาติและความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมของครูกับนักเรียนในการมีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนของนักเรียน การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือการเรียนแก่นักเรียน

ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล หมายถึง สิ่งแวดล้อมในห้องเรียนของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยมีการกำหนดทิศทางในความก้าวหน้าและการเพิ่มประสิทธิภาพของนักเรียนให้เกิดขึ้น โดยมีการมุ่งงานเป็นหลัก มีการวางแผนงานในการทำงานหรือกิจกรรมให้สมบูรณ์ตลอดจนมีการแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเอง

ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ หมายถึง สิ่งแวดล้อมในห้องเรียนของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เกี่ยวกับการมีระเบียบความชัดเจนของกฎระเบียบต่างๆ การควบคุม และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆ ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน

การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่มีต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ครูประเมินตนเอง โดยพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน และการทำประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากสังคม ประกอบไปด้วยองค์ประกอบการเห็นคุณค่าในตนเอง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกต่อตนเองว่าตนได้รับการยอมรับ ความสนใจและความรักจากบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการสนับสนุนเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกต่อตนเองว่าตนสามารถควบคุมการกระทำของตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นว่าตนมีอำนาจและสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกต่อตนเองว่าตนมีความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน การสอน การตัดสินใจในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกต่อตนเองว่าตนเป็นผู้ยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรมและศาสนา มีทัศนคติทางบวกต่อตนเอง มีความซื่อสัตย์ เคารพบุคคลที่ควรเคารพและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกว่าตนเองมีความเครียด เบื่อหน่าย เหนื่อยและอ่อนล้าจากการปฏิบัติงานครู โดยแสดงอาการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง งานที่ทำและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบของความเหนื่อยหน่าย 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกหมดกำลังและขาดพลังงาน มีความรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง หมดกำลังใจในการทำงานด้านการสอนหรือการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการการสอนและต่อสู้กับปัญหาอุปสรรต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีอาการอ่อนเพลียทางร่างกาย ปวดศีรษะและบริเวณกล้ามเนื้อต่างๆ

ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งไม่อยากมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและไม่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล หมายถึง ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความรู้สึกและทัศนคติต่อตนเองว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงาน สูญเสียการนับถือตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า ไม่ภาคภูมิใจในความสามารถของผลงานของตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรา ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
5. แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท

ความหมายของความขัดแย้งในบทบาท

จากการศึกษาค้นคว้าตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาท ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2519: 126) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาทว่า เป็นบทบาทขัดกัน คือ การที่บุคคลแต่ละคนมีบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และบุคคลถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามบทบาทต่างๆ ที่ตนมีอยู่ แต่การปฏิบัติตามบทบาทหนึ่งอาจไปขัดกับอีกบาทบาทหนึ่ง

Getzels *et al.* (1968) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาทว่า เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละตำแหน่ง เกิดจากการแสดงบทบาทตามความคาดหวังหลายๆ ความคาดหวังในเวลาเดียวกันและความคาดหวังดังกล่าวจะแตกต่างกัน การแสดงบทบาทที่ไม่สอดคล้องกันกับความคาดหวังทำให้เกิดความขัดแย้งในระบบสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Frank (1969: 126) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งในบทบาทว่า ความขัดแย้งในบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อคนจำเป็นต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่สองอย่างหรือหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และงานที่จะทำนั้นเป็นงานที่ขัดแย้งกันหรือไปด้วยกันไม่ได้

Rizzo *et al.* (1970: 155) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งในบทบาทไว้ว่า เป็นมิติของความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ความขัดแย้งหรือไม่ขัดแย้งกันของความคาดหวังของบุคคลอื่นกับความคาดหวังของตนต่อบทบาทที่ดำรงอยู่

Hoy and Cecil (1987) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) ว่าเกิดจากความคาดหวังที่มีต่อบุคคลที่ต้องดำรงตำแหน่งสองอย่างหรือมากกว่าของความคาดหวังที่ไปด้วยกันไม่ได้ เช่น บุคคลต้องตัดสินใจเพื่อหน่วยงานใหญ่ขณะเดียวกันก็ต้องนึกถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานย่อยที่ตนเองต้องรับผิดชอบ หรือเป็นความขัดแย้งที่คาดหวังต่อบุคคลคนหนึ่ง ที่ต้องแสดงหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน เช่น ครูใหญ่ต้องแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้รักษาระเบียบเนื่องจากตำแหน่งในระบบราชการมีบทบาทที่กำกับไว้ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงบทบาทที่ไม่สอดคล้องกัน

Gibson *et al.* (1988: 292) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาทว่า ความขัดแย้งในบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลในองค์กรต้องเผชิญการปฏิบัติในขณะที่ต้องการทำตามบทบาทมากกว่าสองบทบาท

Schermerhorn *et al.* (1994 อ้างใน ศุภนันทา โมคกุล, 2540: 34) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาทว่า ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อการติดต่อสื่อสารของความคาดหวังในงานพิสูจน์แล้วว่าผิดหวัง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนของความคาดหวัง การคาดหวังที่มากเกินไปหรือความไม่เหมาะสมระหว่างความคาดหวัง

Dorman (2003) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งของบทบาทว่า เป็นการที่ต้องทำงานสองอย่างหรือมากกว่าความต้องการที่ไปด้วยกันไม่ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากความหมายความขัดแย้งในบทบาทที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทหมายถึง การที่บุคคลต้องปฏิบัติหน้าที่หรือแสดงบทบาทสองบทบาทหรือมากกว่าขึ้นไปในเวลาเดียวกันของความคาดหวังที่ไปด้วยกันไม่ได้ มีความขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกัน ทำให้บุคคลเกิดความเครียดและความรู้สึกคับข้องใจตามมา

แนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ Kahn *et al.* (1964)

Kahn *et al.* (1964 cited in Rizzo *et al*., 1970 อ้างใน กษวรรณ ราชศักดิ์, 2540: 23-24) ได้แบ่งความขัดแย้งในบทบาทออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความขัดแย้งต่อบทบาทที่เกิดขึ้นภายในบุคคล (Intrasender role conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังต่อกิจกรรมหนึ่งในบทบาท ไม่สามารถปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความคับข้องใจ เกิดความขัดแย้งต่อบทบาท เช่น พยาบาลอนามัยชุมชน ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตรวจการพยาบาลให้มีการตัดสินใจอย่างอิสระตามความคิดเห็นของตนเอง แต่ในทางปฏิบัติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแผนการรักษาของแพทย์ในความถี่ของการสวนล้างกลับถูกตำหนิจากผู้ตรวจการพยาบาลคนเดิมทำให้เกิดความขัดแย้งภายในตนเองขึ้น

2. ความขัดแย้งต่อบทบาทที่เกิดขึ้นในระหว่างผู้แสดงบทบาท (Intersender role conflict) เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกของชุดบทบาท (Role set) สองคน หรือมากกว่ามีความคาดหวังในบทบาทแตกต่างกันออกไป เช่น แพทย์ต้องการให้พยาบาลเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ทุกอย่างตามต้องการ แต่ผู้ตรวจการพยาบาลต้องการให้พยาบาลประหยัดในการใช้อุปกรณ์ ภายในองค์การซึ่งมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทตามที่แพทย์และผู้ตรวจการพยาบาลต้องการได้จึงเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลขึ้น

3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Inter-role conflict) เกิดจากบุคคลมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน เช่น บทบาทของพยาบาล นักศึกษา ภรรยา มารดา ฯลฯ โดยแต่ละบทบาทจะมีความคาดหวังของตนเองและบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดการขัดแย้งภายในบุคคลขึ้น เช่น ต้องการเป็นพยาบาลที่ดีและในขณะเดียวกันก็ต้องการเป็นภรรยาและแม่ที่ดีด้วย แต่ไม่สามารถทำได้ ในกรณีที่บุตรไม่สบายในบทบาทของมารดาต้องการดูแลเอาใจใส่บุตรที่บ้านมากกว่าที่จะให้บุคคลอื่นช่วยดูแล แต่ในบทบาทของพยาบาล ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลรักษาคนไข้ ทำให้ต้องเลือก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปฏิบัติในบทบาทใดบทบาทหนึ่งทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นได้จากความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาททั้งสอง

4. ความขัดแย้งต่อบทบาทของบุคคล (Person-role conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างของบุคคล อาจเป็นบุคลิกภาพ ค่านิยม ความเชื่อ หรือทัศนคติต่อบทบาทที่ครองอยู่ เช่น หัวหน้าคนงานที่ได้รับความกดดันเพราะต้องไปร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ถึงแม้ว่าจะเกิดความรู้สึกต่อต้านหรือไม่คล้อยตามแต่ก็ไม่สามารถแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกไปได้เพราะอาจถูกต่อต้านจากบุคคลอื่นได้

แนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ Frank (1969)

Frank (1969: 126) ได้แบ่งลักษณะความขัดแย้งในบทบาทเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นระหว่างบทบาทต่างๆ ของคนคนเดียว (Inter-role conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีตำแหน่งตั้งแต่สองตำแหน่งขึ้นไปขณะเดียวกันและเมื่อความคาดหวังในบทบาทของตำแหน่งหนึ่งขัดแย้งกับความคาดหวังของตำแหน่งอื่น

2. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในบทบาทเดียวกัน (Intra-role conflict) กล่าวคือ ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนั้น มีความขัดแย้งกัน เช่น ความคาดหวังของครูใหญ่กับความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อบทบาทของครูขัดแย้งกัน เป็นต้น ในกรณีเช่นนี้ ครูจะรู้สึกขัดแย้งในการแสดงบทบาทของตนเองว่าจะเล่นบทบาทตามครูใหญ่คาดหวังหรือตามที่นักเรียนคาดหวัง

แนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ Rizzo *et al.* (1970)

Rizzo *et al*. (1970: 155) ได้แบ่งความขัดแย้งในบทบาทตามลักษณะความสอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกันตามบทบาทที่ได้รับ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1. ความขัดแย้งกันระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่กับมาตรฐานของตนเอง หรือค่านิยมส่วนตัว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่กับ เวลา ทรัพยากร และความสามารถของตนเอง

3. ความขัดแย้งระหว่างหลายๆ บทบาทในบุคคลคนเดียว เกิดจากที่บุคคลต้องปฏิบัติงานหลายบทบาทที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องทำงานที่หลากหลาย มีการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานไปตามบทบาทที่ต่างกัน หรือเข้ากันไม่ได้ ซึ่งจะเกิดกับบุคคลที่ต้องมีบทบาทหรือตำแหน่งที่มากกว่าหนึ่งขึ้นไป

4. ความขัดแย้งจากการที่องค์กรมีความคาดหวัง ความต้องการ นโยบายและกฎระเบียบหรือมาตรฐานที่ขัดแย้งกัน

แนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540)

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 71-72) ได้กล่าวถึงรูปแบบของความขัดแย้งในบทบาทว่ามีหลายประการเช่น

1. ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท (Intrasender conflict) ซึ่งแหล่งของความขัดแย้งนี้จะมีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมเสนอความต้องการจากงานที่ทำของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน เช่น กรณีผู้นิเทศงานกระตุ้นหรือย้ำให้ผู้ทำงานทำงานให้ได้คุณภาพและปริมาณ ในเมื่อความต้องการที่จะได้ทั้งคุณภาพและปริมาณนั้นขัดกัน เป็นต้น

2. ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Intersender conflict) เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกับความคาดหวังของผู้กำหนดอีกคนหนึ่ง เช่น หัวหน้าคนงานซึ่งต้องเข้ามาพัวพันกับบทบาทความคาดหวังของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากับผู้บริหารในระดับสูงกว่า หรือความขัดแย้งทางบทบาทของคนงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมที่ต้องการของเพื่อนร่วมงานและกลุ่มของเขา กับความต้องการของระบบบริหารที่มีอยู่ไม่ตรงกัน เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ (Interrole conflict) ความขัดแย้งแบบนี้เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลหนึ่งมีบทบาทหลายบทบาท แต่ละบทบาทที่มีอยู่จะเกี่ยวกับความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคคล หรือเพื่อนร่วมงานของคนคนนั้นด้วย อาทิ องค์การอาจจะคาดหวังไว้ว่าคนงานจะต้องทำงานล่วงเวลาบ้างในวันเสาร์หากจำเป็น แต่บทบาทของความเป็นพ่อบังคับ หรือกำหนดไว้ว่าควรจะอยู่บ้านและเล่นกับลูกๆ ในวันเสาร์ กรณีอย่างนี้จะเกิดความขัดแย้งบทบาทว่าควรจะทำสิ่งไหน

4. ความขัดแย้งของบทบาทของเจ้าของตำแหน่ง (Job incumbent role conflict) แม้ว่าเจ้าของตำแหน่งจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังจะเกิดจากบุคคลอื่นก็ตาม แต่กระบวนการข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทนี้ (Role sending process) จะไม่เกิดขึ้นในลักษณะข้อมูลทางเดียว (One way) เจ้าของตำแหน่งนั้นจะพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเขาเองในลักษณะสอดคล้องกับภาพหรือสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตัวเขา ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับตน บุคคลนั้นก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวังหรืออาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลอื่นหรือตำแหน่งของตนเอง มาตรฐานของบุคคลผู้เป็นเจ้าของตำแหน่งหรือค่านิยมอาจจะขัดแย้งกับพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังให้กระทำ เป็นต้น

แนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541)

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541: 213) ได้อธิบายความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) อาจเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล (Person-role conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงบทบาทที่จำเป็นในหน้าที่ของเขา แต่การแสดงในบทบาทนั้นขัดกับค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ หรือความต้องการส่วนตัวของเขาเอง

2. ความขัดแย้งภายในบทบาท (Intrarole conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีบทบาทหลายบทบาทหรือที่เรียกว่าชุดของบทบาท (Role set) ที่สลับซับซ้อน เช่น ความขัดแย้งภายในบทบาทของผู้ควบคุมบังคับบัญชาในระดับต้น (First-line supervisor) ซึ่งเป็นบทบาทของบุคคลที่อยู่ระหว่างกลางระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติ และทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติต่างก็มีความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คาดหวังในบทบาทของผู้ควบคุมบังคับบัญชาตรงข้ามกัน ทำให้ผู้บังคับบัญชาอยากที่จะแสดงบทบาทที่สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทที่ทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติงานมีต่อเขา

3. ความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาทที่ขัดกัน (Interrole conflict) เช่น บุคคลหนึ่งเป็นกรรมการมีบทบาทในการพิจารณาโทษของเพื่อนตนเอง ซึ่งอาจเกิดความคาดหวังที่ขัดกันในบทบาทของบุคคลผู้นั้นที่ต้องแสดงออก เพราะต้องแสดงทั้งบทบาทของเพื่อนและผู้ทำลายอนาคต เป็นต้น

สาเหตุความขัดแย้งในบทบาท

Hare (1962 อ้างใน เลื่อน หรุ่นสูงเนิน, 2536: 18) สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท จากการกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่งไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาทก้าวก่ายกัน (Role collision) บุคคล 2 คน มีตำแหน่งต่างกันแต่มีบทบาทที่ซ้ำซ้อนกัน (Overlap) ในกลุ่มของตนเอง

2. บทบาทไม่ลงรอยกัน (Role incompatility) บุคคลคนเดียวดำรงตำแหน่งหนึ่ง แต่ได้รับแรงผลักดันจากบุคคลอื่นให้แสดงบทบาทที่แตกต่างออกไป ซึ่งขัดแย้งกับบทบาทที่ทำอยู่

3. บทบาทสับสน (Role confession) บุคคลหนึ่งดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง (Dual role) ซึ่งบทบาทในแต่ละตำแหน่งขัดกัน ทำให้เกิดความมุ่งหวังไม่คงที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม เนื่องจากขาดการตกลงระหว่างสมาชิกในกลุ่มเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาทนั้นๆ

นอกจากนี้ Getzels *et al.* (1968: 113-115) ได้อธิบายสาเหตุความขัดแย้งในบทบาท เกิดจากสาเหตุ 3 ประการ คือ

1. ความขัดแย้งในกลุ่มเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง (Disagreement within a group defining a given role) เป็นความคาดหวังของบุคคลในกลุ่มอาชีพเดียวกัน เช่นครูในโรงเรียนมีความคาดหวังต่อบทบาทตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความขัดแย้งหลายกลุ่มคนเกี่ยวกับความคาดหวังต่อบทบาทหนึ่งๆ ที่แตกต่างกัน (Disagreement among several group, each defining expectation for the same role) เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชาคาดหวังให้เน้นการสอนและการบริการนักเรียน แต่คณบดีคาดหวังให้อาจารย์เน้นการวิจัย ซึ่งเกิดความขัดแย้งต่อบทบาทของอาจารย์

3. ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังบทบาทสองบาทบาทหรือมากกว่า (Contraditon between the expectation of two or more role which an individual is occupying at the same time) เกิดจากบุคคลต้องแสดงบทบาทสองบทบาทหรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน เช่น บทบาทของครูเป็นทั้งบทบาทของแม่ บทบาทของภรรยา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและบทบาทสมาชิกของคริสตจักร เป็นต้น

Curran (1977: 50) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดจากสิ่งต่อไปนี้

1. ความบกพร่องของผู้สวมบทบาทเอง หมายถึง ข้อบกพร่องทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือบุคลิกภาพ ทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทได้หรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท

2. ความสับสนในบทบาท อันเนื่องมาจากกรณีต่อไปนี้

2.1 การกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความสับสนเป็นเหตุให้ระเบียบวินัยและประสิทธิภาพขององค์กรเสียไป

2.2 ความผิดพลาดของการกำหนดบทบาท เช่น ให้แสดงบทบาทหนึ่งแล้วเปลี่ยนแปลงภายหลัง หรือเพิ่มบทบาทอื่นในลักษณะเดียวกัน ย่อมทำให้ผู้สวมบทบาทสับสนและปฏิบัติไม่ถูกต้อง

2.3 การไม่กำหนดบทบาทให้แน่นอน ทำให้ผู้แสดงหรือสวมบทบาทเกิดความขัดแย้งและอึดอัดใจ เช่น ไม่มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. การละเมิดบทบาท หมายถึง การไม่แสดงแต่บทบาทที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว แต่ไปแสดงบทบาทอื่นๆ อีกด้วย อันเป็นการละเมิดบทบาท

4. เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งต้องรับบทบาทต่างๆ สำหรับสถานการณ์ ที่แตกต่างกันโดยไม่สอดคล้องกับบทบาทของตนหรือมากกว่าหนึ่งบทบาท

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2523: 20) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทได้ ภายใต้สถานการณ์ 3 อย่าง คือ

1. คุณลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล อาจเข้าไปสอดแทรกในพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของคนทั่วไป หรืออาจเข้าไปผูกพันกับบทบาทตำแหน่งนั่นๆ

2. ความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดจากความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทไม่เป็นไปในทางเดียวกันกับความคิดเห็นของเจ้าของบทบาทผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

3. บทบาทที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งใดอาจจะอยู่ในขีดความสามารถของบุคคลนั้น แต่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น

ระดับของความขัดแย้ง

อารี เพชรผุด (2530: 153-155) ได้กล่าวถึงระดับความขัดแย้งประกอบไปด้วย 3 ระดับ คือ ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความขัดแย้งระดับกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล

ความขัดแย้งนี้เกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายของบุคคลถูกขัดขวาง ในบางครั้งเมื่อเกิดอุปสรรคขึ้นมา บุคคลอาจหาวิธีหลีกเลี่ยงอุปสรรคเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายให้ได้ หรือลดเป้าหมายนั้นลง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาเช่นนี้เป็นพฤติกรรมการแก้ปัญหา ซึ่งบุคคลจะหาวิธีต่างๆ ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา แต่ถ้าเป้าหมายของบุคคลถูกขัดขวางและไม่สามารถที่จะเปลี่ยนเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หรือหลีกเลี่ยงอุปสรรคนั้นได้ บุคคลก็จะเกิดความคับข้องใจ เกิดความตึงเครียดภายในจิตใจและมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปกลายเป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่มีเหตุผลและชอบทำลาย ก้าวร้าวได้

บุคคลในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง

ในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง บุคคลอาจอยู่ในภาวะที่ต้องเผชิญกันกับเป้าหมายหรือแรงขับสองอย่างในขณะเดียวกัน สถานการณ์ขัดแย้งพื้นฐานมี 3 อย่าง คือ

1) Approach-approach conflict คือ บุคคลจะต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งในสองอย่าง ซึ่งเป็นที่น่าพึงพอใจทั้งสองอย่าง เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นแต่ต้องแยกกับครอบครัว กับอยู่ในตำแหน่งเดิมแต่อยู่กับครอบครัว

2) Approach-avoidance conflict มีสถานการณ์สองอย่างที่เป็นทั้งบวกและลบสัมพันธ์กับเป้าหมาย บุคคลต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นสถานการณ์ที่อยู่กึ่งกึ่ง เช่น คนงานต้องการทำงานนอกเวลาเพราะต้องการเงินเดือนเพิ่มขึ้น แต่เขาจะไม่มีเวลาพักผ่อน และทั้งสองอย่างก็มีความสำคัญเท่าๆ กัน ทำให้เกิดความลำบากในการเลือก

3) Avoidance-avoidance conflict บุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจทั้งสองอย่าง จะต้องเลือกเอาอย่างหนึ่งอย่างใด และไม่เลือกไม่ได้ เช่น คนงานต้องเลือกว่าจะทำงานที่ตนเองไม่อยากทำหรือต้องถูกสั่งพักงาน

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นจากการติดต่อระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป คนสองคนอาจแข่งขันกันเพื่อตำแหน่งที่มีเพียงตำแหน่งเดียว ความขัดแย้งนี้เกิดขึ้นในระดับเดียวกัน หรือเรียกว่าความขัดแย้งที่เกิดตามแนวนอน และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในต่างระดับหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามแนวดิ่ง เช่น ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับกลุ่มได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความขัดแย้งระดับกลุ่ม

กลุ่มในการทำงานอาจมีขนาดต่างๆ กัน อาจเป็นหน่วย ฝ่าย แผนก เป็นต้น ลักษณะแต่ละกลุ่มจะเป็นอย่างไรก็ตาม แต่กลุ่มในองค์การเดียวกันจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มิฉะนั้นแล้วองค์การจะไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อขาดความร่วมมือส่วนใหญ่ความขัดแย้งจะเกิดขึ้น ปกติกลุ่มต้องติดต่อพบปะสังสรรค์กัน การติดต่อระหว่างกลุ่มจะมีคุณภาพแค่ไหนอย่างไรขึ้นอยู่กับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และความมั่นคงของกลุ่มก็จะเป็นตัวกำหนดความร่วมมือระหว่างกลุ่ม ถ้ากลุ่มหนึ่งกลุ่มใดมีความขัดแย้งภายในกลุ่มก็จะไม่สนใจที่จะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ถ้ากลุ่มสองกลุ่มมีอำนาจแตกต่างกัน กลุ่มที่มีอำนาจมากกว่าจะมีอิทธิพลเหนืออีกกลุ่มหนึ่งในการติดต่อกัน

ผลของความขัดแย้ง (Conflict results)

ผลของความขัดแย้งว่าจะมีทิศทางไปทางไหนก็ขึ้นอยู่กับการจัดการของบุคคล ถ้าหากว่าบุคคลไม่สามารถจัดการได้หรือไม่ใส่ใจเท่าที่ควรผลของความขัดแย้งก็จะมีแนวโน้มในทางลบหรือผลที่ไม่ดี แต่ถ้าเราให้ความสำคัญและพยายามจัดการกับความขัดแย้งให้ถูกต้องความขัดแย้งก็จะมีผลทางบวก

1. ผลทางบวก (Positive) ผลทางบวกเกิดขึ้นเมื่อเราสามารถควบคุมและจัดการได้ คือความขัดแย้งจะกลายเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์หรือการทำงาน ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน การแข่งขันเพื่อเอาชนะตนเองและทำทุกอย่างให้ดีขึ้น

1.1 ในแง่ของความรู้สึกจะเป็นความรู้สึกที่แสดงถึงความราบรื่นในชีวิต มีชีวิตชีวาในการทำงาน รู้สึกมีความสุขทำงานมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพและมองทุกคนเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

1.2 การเปลี่ยนแปลงเพื่อความเจริญเติบโตจะเกิดขึ้นไม่หยุดยั้ง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทั้งทางด้ายกายภาพและจิตภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีจะขยายวงกว้างขวางออกไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.3 ในด้านสุขภาพ คนที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้หรือควบคุมได้จะเป็นคนมีสุขภาพจิตดี และสุขภาพกายดี นอนหลับไม่กระวนกระวายใจ

1.4 ด้านความเครียดคนที่สามารถควบคุมความขัดแย้งได้จะไม่มีความเครียดหรือมีความเครียดก็มาจากอย่างอื่น ไม่ได้มาจากความขัดแย้ง ดังนั้นบุคคลจะรู้สึกไม่เครียด ผ่อนคลาย (Relaxation) และจะทำงานประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

2. ในด้านลบ (Negative) เกิดขึ้นถ้าบุคคลไม่สามารถจัดการหรือควบคุมความขัดแย้งไม่ได้หรือบุคคลไม่ได้ใส่ใจเท่าที่ควร จะมีลักษณะต่างๆ เช่น

2.1 จะมีความเครียดสูง หงุดหงิด ไม่มีสมาธิในการทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน ขาดการยั้งคิด ขาดความคิดสร้างสรรค์

2.2 ในด้านความรู้สึก รู้สึกสับสน มีความวิตกกังวลสูงมีความโกรธอย่างรุนแรง เหนื่อยหน่ายชีวิต ฉุนเฉียว เหงาหงอย เหมือนกับอยู่ในโลกนี้คนเดียว

2.3 ในด้านการปฏิบัติงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยถอยลง ความผิดพลาดหรือข้อเสียกลับเพิ่มขึ้น สมาธิในการปฏิบัติงานสั้นลง ผลงานก็จะออกมาน้อยกว่าที่เคยปฏิบัติ

2.4 ในด้านสุขภาพ คนที่มีความขัดแย้งสูงจะมีการเจ็บป่วยไข้บ่อย มีอาการปวดหัวตัวร้อน นอนไม่หลับ ปวดหัวข้างเดียว มีความดันโลหิตสูง เป็นโรคเกี่ยวกับหลอดเลือด ระบบหายใจและระบบประสาท

2.5 ในด้านพฤติกรรม คนที่มีความขัดแย้งสูงจะมีพฤติกรรมไปในทางลบ เช่น ก้าวร้าว มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้เกิด 2 ขั้ว ต่อต่านกัน และเป็นคนต่อต้านปฏิเสธกฎระเบียบของสังคม ควบคุมพฤติกรรมมิได้มักจะทำลายสิ่งของ

จากการศึกษาเอกสารและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแนวคิดความขัดแย้งในบทบาท ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ Rizzo *et al*. (1970) ซึ่งได้แบ่งความขัดแย้งในบทบาทตามลักษณะความสอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกันตามบทบาทที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ได้รับ ประกอบไปด้วย ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่กับมาตรฐานของตนเองหรือค่านิยมส่วนตัว ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่กับเวลา ทรัพยากร และความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งระหว่างหลายๆ บทบาทในบุคคลคนเดียว และความขัดแย้งจากการที่องค์กรมีความคาดหวัง ความต้องการ นโยบายและกฎระเบียบหรือมาตรฐานที่ขัดแย้งกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท

ความหมายของความคลุมเครือในบทบาท

จากการศึกษาค้นคว้า ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาท ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 74) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทว่า เป็นการขาดข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและที่จำเป็นเกี่ยวกับบทบาทของตนเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามตำแหน่งที่ได้รับในองค์การ โดยขาดความชัดเจนอยู่สองลักษณะ คือ บทบาทของตนเองในความคาดหวังของผู้อื่น และบทบาทแท้จริงที่ตนควรปฏิบัติ

รุจา ภู่ไพบูลย์ (2541: 74) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทหมายถึง ความไม่ชัดเจนของความคาดหวังของสังคม หรือไม่มีข้อตกลงที่เป็นอย่างเดียวกัน ในอันที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้ดำรงบทบาทนั้น ๆ ทำให้ผู้ดำรงบทบาทไม่ทราบว่าตนจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม

Kahn *et al.* (1964 cited in Rizzo *et al*., 1970 อ้างใน รินดา อนันตโชติ, 2549: 7) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทว่า เป็นการแสดงออกถึงข้อมูลที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ที่จะกำหนดให้แสดงออกอย่างเหมาะสม

Rizzo *et al.* (1970: 151) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทว่า เกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทและเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็น เมื่อบุคคลเกิดความคลุมเครือในบทบาทขึ้น จะสร้างความไม่พอใจในบทบาทของงานเพิ่มขึ้นและเกิดความกังวลใจทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Brown and Moberg (1980 อ้างใน รินดา อนันตโชติ, 2549: 7) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทว่า การที่คนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน บทบาทความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงานและขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ไม่ชัดเจน ผู้ที่ต้องเผชิญกับบทบาทที่คลุมเครือจะส่งผลต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต ทำให้เกิดอารมณ์ซึมเศร้า ไม่พึงพอใจในชีวิต ไม่พึงพอใจในงานและทำให้ละทิ้งหรือไม่สนใจในงาน

Mitchell and Larson (1987) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อผู้ต้องปฏิบัติตามบทบาทไม่มีความแน่ใจในเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จตามหน้าที่หรือเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

Owens (1987) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อเงื่อนไขในบทบาทมีลักษณะที่ขัด แย้งกัน มีรายละเอียดไม่ชัดเจนแน่นอนทำให้บุคคลเกิดความลังเลใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร

Scalzi (1988 อ้างใน กษวรรณ ราชศักดิ์, 2540: 19) กล่าวถึงความความคลุมเครือในบทบาทเป็นการขาดความกระจ่างชัดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน วิธีการในการปฏิบัติงาน และผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงาน

Davis (1989) ได้ให้ความหมายความคลุมเครือในบทบาทว่า เกิดขึ้นเมื่อไม่รู้บทบาทที่ชัดเจน เพราะบุคคลไม่แน่ใจว่าเขาควรจะกระทำในสถานการณ์ดังกล่าวหรือผู้สวมบทบาทอย่างไร เนื่องจากไม่มีข้อมูลที่เพียงพอสำหรับดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตน ทำให้เกิดความคลุมเครือในบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับในองค์การ

Dorman (2003) ได้ให้ความหมายความความคลุมเครือในบทบาทว่า เป็นการขาดข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาท

จากความหมายความคลุมเครือในบทบาทที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความคลุมเครือในบทบาทหมายถึง การขาดข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความเครียด กังวลใจ ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดความคลุมเครือในบทบาทของ Rizzo *et al*. (1970)

Rizzo *et al.* (1970: 155-156) กล่าวถึง ความคลุมเครือในบทบาทว่าเป็นความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การจัดสรรเวลา การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และการทำนายผลที่ตามมาจากการปฏิบัติงานนั้น

แนวคิดความคลุมเครือในบทบาทของ Breaugh and Colihan (1994)

Breaugh and Colihan (1994 อ้างใน รินดา อนันตโชติ, 2549: 8) กล่าวว่างานที่คลุมเครือนั้นเป็นการจ้างงานที่กำหนดลักษณะของงานที่หลากหลายขั้นตอน และเป็นการทำงานที่ไม่แน่นอน ซึ่งงานที่มีความคลุมเครือจะมีความสัมพันธ์กับผลเสียของการทำงาน เป้าหมายในองค์การ รวมไปถึงความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลกลับมายังแผนงานที่วางไว้ ประกอบด้วย

1. หลักการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการทำงานที่ไม่แน่นอน ซึ่งเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงาน

2. วิธีการ หมายถึง กระบวนการผลิตที่ไม่แน่นอนว่าผลสัมฤทธิ์ของงานว่าจะเสร็จเมื่อใด

3. แผนการทำงาน หมายถึง ลำดับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนของขั้นตอนการทำงาน

แนวคิดความคลุมเครือในบทบาทของ Bauer (2002)

Bauer (2002) ได้ศึกษาความคลุมเครือในบทบาทจากสิ่งที่นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและค้นพบ โดยได้แบ่งความคลุมเครือในบทบาทไว้ 4 มิติ คือ

1. ความคลุมเครือในบทบาทที่คาดหวัง (Goal/expectations/responsibility ambiguity) หมายถึง ความไม่ชัดเจนสิ่งที่ถูกคาดหวังและสิ่งที่ต้องปฏิบัติ

2. ความคลุมเครือในกระบวนการทำงาน (Process ambiguity) หมายถึง ความไม่ชัดเจนในวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความคลุมเครือในการจัดลำดับความสำคัญของงาน (Priority ambiguity) หมายถึง ความไม่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการทำก่อนหลังตามลำดับ

4. ความคลุมเครือในการแสดงพฤติกรรมตามบทบาท (Behavior ambiguity) หมายถึง ความไม่ชัดเจนว่าถูกคาดหวังให้แสดงบทบาทในสถานการณ์ต่าง ๆ และพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

สาเหตุความคลุมเครือในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความด้อยประสิทธิภาพของบุคคลและขององค์การ ซึ่งความคลุมเครือในบทบาทจะเกิดขึ้นได้จากหลายแหล่ง (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540: 74-75) ได้แก่

1. ขนาดขององค์การและความสลับซับซ้อนทันสมัยขององค์การที่มากเกินการรับรู้จะทำให้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การไม่กระจ่างชัด

2. การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วขององค์การ ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงการจัดระบบใหม่ๆ ต่างๆ ในองค์การบ่อยครั้ง

3. มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและทางเทคนิคบ่อยครั้ง ซึ่งจะต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม

4. มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านบุคลากรในองค์การบ่อยครั้ง ซึ่งจะส่งผลต่อการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคคลในองค์การ

5. มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในองค์การ ซึ่งนำไปสู่การเรียกร้องความต้องการใหม่ๆ ในกลุ่มสมาชิกขององค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. การกำหนดปรัชญา และแนวทางในด้านการบริหารงาน ซึ่งมีการจำกัดช่องทางของการติดต่อสื่อสาร จะส่งผลทำให้สมาชิกขององค์การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ

การลดความคลุมเครือในบทบาท

Creasia (1991อ้างใน กษวรรณ ราชศักดิ์, 2540: 22) กล่าวว่าวิธีที่จะลดความคลุมเครือในบทบาทวิธีที่ดีที่สุด คือการเขียนแบบพรรณนาลักษณะงาน โดยเป็นการแสดงความคาดหวังที่ชัดเจนออกมา ส่วนวิธีอื่นคือการจัดตั้งกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยการเขียนความคาดหวังของเขาต่อการปฏิบัติงาน และนำมาเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารในการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการเขียนความคาดหวังนั้นเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคลุมเครือหรือความไม่แน่นอน

เตือนใจ เจริญบุตร (2547: 43-44) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคลุมเครือไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. กรอบของตัวกระตุ้น (Stimuli frame) เป็นสิ่งเร้าที่บุคคลรับรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ รูปแบบ ความคุ้นเคยและความสอดคล้องของสถานการณ์ที่คาดหวังกับสถานการณ์จริง ส่วนประกอบทั้ง 3 จะช่วยให้บุคคลสามารถสร้างแบบแผนความรู้ ความเข้าใจต่อเหตุการณ์ที่จะช่วยลดความคลุมเครือลง

1.1 รูปแบบ (Pattern) หมายถึง ระดับของความต่อเนื่องและความรุนแรงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการรับรู้และการให้ความหมาย ถ้ารูปแบบที่ชัดเจนจะมีผลทำให้ความคลุมเครือในสถานการณ์ลดลง แต่ถ้ารูปแบบไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลง จะทำให้บุคคลไม่สามารถคาดเดาได้ทำให้เกิดความคลุมเครือเพิ่มขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 ความคุ้นเคยต่อเหตุการณ์ (Event familiarity) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำๆ จนเป็นความเคยชินและบุคคลรู้สึกคุ้นเคยกับเหตุการณ์ เช่น ถ้าเกิดสถานการณ์หรือปัญหา บุคคลจะเกิดการรับรู้และให้ความหมาย สามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้ทำให้ความคลุมเครือลดลง ในทางตรงกันข้าม ถ้าเจอสถานการณ์หรือปัญหาในครั้งแรกที่ไม่คุ้นเคย ไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้จึงทำให้เกิดความคลุมเครือเพิ่มขึ้น

1.3 ความสอดคล้องของเหตุการณ์ (Event congruence) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างเหตุการณ์ที่คาดหวังและเหตุการณ์จริงที่บุคคลต้องประสบพบเจอ จะช่วยให้บุคคลเข้าใจในเหตุการณ์มากขึ้น แต่ถ้าเหตุการณ์ที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง จะทำให้เกิดความคลุมเครือไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้

2. ความสามารถในการรู้คิด (Cognitive capacity) หมายถึง ระดับความสามารถของบุคคลต่อการจัดเก็บข้อมูลเพื่อพิจารณาในการตัดสินสถานการณ์นั้นๆ ระดับความสามารถนี้จะลดลงเมื่อมีความผิดปกติทางด้านสรีระภาพหรือด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และเข้าใจ นอกจากนี้สิ่งเร้าภายใน เช่นความรู้สึกเป็นอันตราย หรือการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติ สามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ และมีผลกระทบต่อความสามารถในการเผชิญปัญหา ไม่สามารถประเมินสถานการณ์ที่ถูกต้องได้ ทำให้บุคคลรับรู้สถานการณ์ว่าเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนคลุมเครือ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลสามารถรับรู้และเข้าใจจะสามารถรับรู้รูปแบบของสถานการณ์หรือปัญหาได้ถูกต้อง สามารถคาดเหตุการณ์ได้ตรงกับความเป็นจริง ส่งผลให้ระดับความคลุมเครือลดลง

3. โครงสร้างของแหล่งประโยชน์ที่ให้การช่วยเหลือ (Structure provider) หมายถึง ความพร้อมของแหล่งประโยชน์ที่จะช่วยบุคคลเพื่อลดความรู้สึกไม่แน่นอนทั้งในทางตรงและทางอ้อม โดยทางตรงนั้นแหล่งประโยชน์จะช่วยให้บุคคลแปลความหมายของสถานการณ์ได้ ส่วนทางอ้อมแหล่งประโยชน์จะช่วยบุคคลให้ความหมายของรูปแบบ เกิดความคุ้นเคยในเหตุการณ์และสามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ แหล่งประโยชน์ที่สำคัญมีดังนี้

3.1 การศึกษา (Education) มีความสัมพันธ์กับความคลุมเครือเกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีวิธีการคิด วิเคราะห์ เข้าใจและรับรู้ข้อมูลในการจัดการได้ดีกว่าผู้มีการศึกษาน้อย ทำให้สามารถให้ความหมายแก่สิ่งต่างๆ ที่ต้องเผชิญได้กับความคลุมเครือลดลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.2 แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) สามารถป้องกันการเกิดความคลุมเครือได้ โดยการช่วยสนับสนุนด้วยการพูดคุย ปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลอื่น การได้รับข้อมูลเพิ่มจะทำให้ความคลุมเครือหรือความซับซ้อนของสถานการณ์มีความชัดเจนขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ บุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจะทำให้ลดความคลุมเครือได้

3.3 อำนาจที่เชื่อถือได้ (Credible authority) เป็นระดับความเชื่อถือ ความไว้วางใจของบุคคลที่มีต่อองค์การหรือบุคคล ซึ่งจะสามารถช่วยเพิ่มความชัดเจนของรูปแบบสิ่งเร้าด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์หรือข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อช่วยลดความคลุมเครือและช่วยให้สามารถมองสถานการณ์ได้ชัดเจนมากขึ้น ทำให้ความคลุมเครือลดลง

จากการศึกษาเอกสารและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแนวคิดความคลุมเครือในบทบาท ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความคลุมเครือในบทบาทของ Rizzo *et al.* (1970) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การจัดสรรเวลา และการทำนายผลที่ตามมาจากการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

จากการศึกษาค้นคว้า ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ดังนี้

กิ่งกาญจน์ อินทรเหมรา (2536: 11-12) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในห้องเรียนว่าเป็นพฤติกรรมแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมสำหรับการเกิดพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย เวลา สถานที่ และวัตถุสิ่งของ เช่น เวลาที่จะมีการเรียนการสอน ห้องที่มีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดาน พัดลม หลอดไฟที่ให้แสงสว่าง สิ่งเหล่านี้จัดเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศของการเรียนการสอน ลักษณะความเหมาะสมของพฤติกรรมที่แสดงออกในชั้นเรียน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในลักษณะต่างๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปราโมทย์ อุปถัมภ์ (2538: 9) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพการจัดและตกแต่งห้องเรียน การจัดที่นั่งของนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ การจัดมุมเสริมความรู้ต่างๆ ตลอดจนการถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง ความสะอาด เป็นต้น และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียน การปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน รวมไปถึงบุคลิกภาพที่ดีของครู เช่น รูปร่าง หน้าตา น้ำเสียง คำพูด และอารมณ์ที่ดี จะทำให้ผู้เรียนมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความกระตือรือร้น อยากมีส่วนร่วมและเต็มใจในการประกอบกิจกรรมการเรียน

Getzel and Thelen (1960 อ้างใน กรมการฝึกหัดครู, 2529: 3) ได้กล่าวว่า ห้องเรียนเป็นระบบสังคมหนึ่ง ภายในห้องเรียนจะมีความต้องการในแง่บุคลิกภาพ ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาท และบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งเหล่านี้รวมๆ กันสามารถทำนายพฤติกรรมของกลุ่ม อันรวมถึงผลการเรียนของกลุ่มด้วย

Moos (1987 อ้างใน พรพรรณ วีระปรียากูร, 2534: 9) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของห้องเรียนมีบทบาทสำคัญต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ทั้งในด้านพุทธนิสัย (Cognitive domain) และจิตพิสัย (Affective domain) เพราะห้องเรียนเป็นหน่วยที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด และส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนมากที่สุด การปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนก่อให้เกิดบรรยากาศในห้องเรียนในลักษณะต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมพึงประสงค์ หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็ได้

Mcvey (1989) ได้ให้ทัศนะว่าสภาพแวดล้อมในห้องเรียน เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพประกอบด้วย แสงสว่าง สี เสียง บริเวณที่ว่าง เฟอร์นิเจอร์และลักษณะของสถานที่ใช้เรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา คือบรรยากาศของห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้

Dorman (2003) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมของห้องเรียนว่า เป็นขอบเขตของห้องเรียนที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมทางด้านจิตสังคมที่มีคุณภาพสูง โดยการประเมินการรับรู้ของบุคคลจากสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมของห้องเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน จากการปฏิสัมพันธ์ความร่วมมือ การนิเทศงาน การสั่งงานและการจัดระเบียบในห้องเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของห้องเรียน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีอยู่และเกิดขึ้นในห้องเรียนทั้งจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น องค์ประกอบชั้นเรียน ขนาดห้องเรียน การจัดห้องเรียน อัตราส่วนครูต่อนักเรียนรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนระบบแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ เป็นต้น และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ซึ่งเกิดจากรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศในชั้นเรียน ตั้งแต่พฤติกรรมของครูและนักเรียนในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ตลอดจนกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน

แนวคิดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของ Dunkin and Biddle (1974)

Dunkin and Biddle (1974 อ้างใน พรพรรณ วีระปรียากูร, 2534: 9-10) ได้กล่าวถึงรูปแบบในการศึกษาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยศึกษา ตัวแปร 4 ประเภท คือ

1. ตัวแปรที่มีอยู่ก่อนเริ่มการเรียนการสอน (Presage variables) หมายถึงลักษณะที่มีอยู่แล้วของครูที่มีผลกระทบต่อกระบวนการสอน เช่น สถานภาพในสังคม อายุ เพศ เป็นต้น หรือประสบการณ์และการฝึกฝนการสอน เช่น ความตั้งใจศึกษา รูปแบบและประสบการณ์ในการฝึกสอน และคุณลักษณะของความเป็นครู เช่น แรงจูงใจ ความสามารถ ทัศนคติ หรือคุณลักษณะทางจิตวิทยาอื่นๆ

2. ตัวแปรบริบท (Context variables) อันได้แก่ลักษณะ หรือคุณสมบัติ ของนักเรียนเช่น สถานภาพในสังคม อายุ เพศ ความสามารถ ความรู้ ทัศนคติ ฯลฯ โรงเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเช่น บรรยากาศของสังคม-ธุรกิจ ขนาดของโรงเรียน ตลอดจน บริบทของห้องเรียน เช่น ขนาดชั้นเรียน หนังสือ โทรทัศน์เพื่อการศึกษา เป็นต้น

3. ตัวแปรกระบวนการ (Process variables) ในชั้นเรียนได้แก่ พฤติกรรมของครูและนักเรียนในชั้นเรียน ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของนักเรียนในชั้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ตัวแปรผลผลิต (Product variables) ได้แก่ ผลการเติบโตทางการศึกษาของนักเรียนในระยะสั้นเช่น เกี่ยวกับการเรียนรู้ หรือทัศนคติต่อบางสิ่ง พัฒนาการทางด้านทักษะต่างๆ ในระยะยาว เช่น บุคลิกภาพของความเป็นผู้ใหญ่ ทักษะทางอาชีพ ซึ่งหมายรวมถึง ความเจริญทั้งทางด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ด้านจิตพิสัย (Affective domain) และด้านทักษะต่างๆ (Psychomotor domain)

แนวคิดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของ Moos (1976)

Moos (1976 อ้างใน กิ่งกาญจน์ อินทรเหมรา, 2536: 12-13) ได้แบ่งมโนทัศน์ (Concept) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ออกเป็น 6 มิติ ได้แก่

1. ลักษณะทางกายภาพ (Ecological) หมายถึง ลักษณะของสภาพดินฟ้าอากาศ สภาพภูมิศาสตร์ สถาปัตยกรรมและอื่นๆ เช่น ตำแหน่งที่นั่ง การตกแต่งภายในห้องเรียน ความแออัด เสียง และแสง เป็นต้น

2. สถานะพฤติกรรม (Behavior setting) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นแก่นสาร และศึกษาลักษณะของแหล่งที่เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น

3. โครงสร้างขององค์กร (Organization structure) หมายถึง สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับโครงสร้างภายใน ได้แก่ อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน ขนาดของโรงเรียน เงินเดือนครู คุณวุฒิ จำนวนหนังสือในห้องสมุด เป็นต้น

4. ลักษณะของสมาชิกของกลุ่ม (Members' characteristics) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะของสมาชิกในกลุ่มโดยส่วนรวม เช่น ระดับสติปัญญาของนักเรียนโดยเฉลี่ย การร่วมกิจกรรมจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์เฉลี่ยที่นักเรียนใช้ในกิจกรรมต่างๆ เช่นการเข้าชั้นเรียน ดูโทรทัศน์ ฯลฯ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ลักษณะการเสริมแรง (Functional reinforcement properties) หมายถึง พฤติกรรมของคนที่เชื่อว่าแปรเปลี่ยนเนื่องจากผลที่ได้รับจากการกระทำเสริมแรงนักเรียนในสถานการณ์เฉพาะอย่าง เช่น ในสถานการณ์วิชาการมีลักษณะเสริมแรงต่างๆ ที่ก่อให้เกิดผลต่างๆ กัน

6. ลักษณะทางสังคม-จิตวิทยาและบรรยากาศขององค์กร (Socio-psychological characteristics and organization climate) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มบุคคล เมื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมทางสติปัญญา

แนวคิดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของ Moos and Trickett (1987)

Moos and Trickett (1987) ได้กล่าวถึงแบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (The Classroom Environment Scale, CES) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสัมพันธภาพ (Relationships Dimensions) เป็นการเน้นธรรมชาติและความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมของคนในสิ่งแวดล้อม เช่น การมีส่วนร่วมกิจกรรม การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะในการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล (Personal Development Dimensions) เป็นการกำหนดทิศทางความก้าวหน้าและการเพิ่มประสิทธิภาพของคนให้เกิดขึ้น ซึ่งจะมีการมุ่งงานเป็นหลัก มีการวางแผนในการทำงานหรือกิจกรรมให้สมบูรณ์ตลอดจนมีการแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเอง

3. ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ (System Maintenance and System Change Dimensions) เป็นความมีระเบียบ ความชัดเจนของกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ การควบคุมและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆ เป็นต้นว่าการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน

กรมสามัญศึกษาได้แบ่งสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน (ศึกษานิเทศก์, 2532: 1-10) ตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพหมายถึง สภาพแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียนหรือห้องประกอบอื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนนับเป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะเป็นแหล่งที่จัดการเรียนการสอนโดยตรง สภาพห้องเรียนจึงมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ถ้าสภาพห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนนักเรียนจะสามารถเรียนอย่างมีความสุขและสนุกสนาน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการจัดสภาพห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

Leonard (1962 อ้างใน สรัสนันท์ ศรีประทักษ์, 2534: 18) กล่าวว่า ห้องเรียนที่จะนำไปสู่การเรียนรู้จะต้องมีที่นั่งสบาย แสงสว่างพอเพียง การระบายอากาศ สีภายในห้องเรียน สีสภาพแวดล้อมที่น่าเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยให้บรรยากาศของห้องเรียนไม่น่าเบื่อ นักเรียนจะมีความกระตือรือร้นในการเรียน รักโรงเรียนอยากมาโรงเรียนและยังเป็นการเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ฝ่ายวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2523: 6-11) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการจัดห้องเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การจัดสภาพห้องเรียนต้องคำนึงถึงลักษณะการเรียนการสอนและวิธีการสอนโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการใช้ เช่น ในการบรรยายกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยควรจัดสภาพห้องเรียนให้สอดคล้องกับการใช้ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงบรรยากาศที่ต้องการให้เกิดขึ้น เช่น การให้นักเรียนได้อภิปรายทั่วถึงทุกคนควรมีการจัดที่นั่งในลักษณะวงกลม และควรจัดห้องเรียนโดยคำนึงถึงความสะดวก ความยืดหยุ่นของการใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) โต๊ะ เก้าอี้ ควรเป็นแบบที่เบา เพื่อสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายหรือปรับปรุงลักษณะภายในห้องเรียน การจัดที่นั่งในห้องเรียนไม่ควรมีการบังกัน ทำให้เห็นครูและกระดานไม่สะดวก ซึ่งอาจมีการจัดเก้าอี้ให้สลับกัน สำหรับครูซึ่งเป็นจุดสำคัญที่นักเรียนให้ความสนใจและติดตามการสอนจำเป็นต้องให้นักเรียนมองเห็นโดยทั่วเพื่อไม่ให้นักเรียนหันความสนใจไปกับสิ่งต่างๆ

3) เสียงในการสอนต้องคำนึงว่าต้องการบรรยายฝ่ายเดียว หรือต้องการแลกเปลี่ยนความคิด ถ้าต้องการแลกเปลี่ยนต้องจำเป็นให้เกิดการได้ยินจากผู้พูดทุกท่าน และการใช้เครื่องขยายเสียงควรคำนึงถึงเสียงสะท้อนด้วย

4) ไฟฟ้าและแสงสว่าง ภายในห้องเรียนจะได้แสงสว่างจากธรรมชาติและแสงจากหลอดไฟ ควรมีการจัดแสงสว่างในห้องเรียนให้เหมาะสม เช่น บริเวณที่ใกล้หน้าต่าง ควรมีที่กันแสงไว้บ้าง และควรมีการติดตั้งหลอดไฟในตำแหน่งที่พอเหมาะ สำหรับปลั๊กไฟควรติดตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกในการใช้

5) บรรยากาศในห้องเรียน ควรมีการถ่ายเทอากาศ ติดตั้งหน้าต่างให้ถูกทิศทางลม

6) อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ การเลือกใช้และติดตั้งอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต้องให้ความระมัดระวัง เช่น เครื่องฉายข้ามศีรษะ เครื่องฉายสไลด์ เป็นต้น

กาญจนา เกียรติประวัติ (2524) ได้กล่าวถึงลักษณะของห้องเรียนที่ดี ไว้ดังนี้

1) เหมาะสมกับวัยของนักเรียน (Childlikeness) เช่น ขนาดของโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีขนาดพอเหมาะกับวัยของเด็ก ไม่ต้องนั่งหลังโก่ง เพราะโต๊ะเตี้ยเกินไปหรือเด็กต้องเกร็งแขนเวลาเขียนหนังสือ เพราะโต๊ะสูงเกินไป

2) บรรยากาศเหมือนบ้าน (Homelikeness) หมายถึง ความรู้สึกระหว่างครูกับนักเรียนหรือระหว่างนักเรียนกับเพื่อนๆ รวมทั้งลักษณะการจัดห้องที่มีมุมต่างๆ สำหรับสนองประโยชน์ใช้สอยที่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) ถูกสุขลักษณะ (Healthful contains) เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่อับทึบและมีการรักษาความสะอาดอย่างเพียงพอ

4) ส่งเสริมการแสดงออกของนักเรียน (Self expression) การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ควรเป็นไปในลักษณะที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ เพื่อการแปรเปลี่ยนตามกิจกรรมจุดประสงค์ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย การแสดงหน้าชั้น การเล่นเกมต่าง ๆ เป็นต้น

5) มีมุมเร้าความสนใจ (Display center) เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนให้เหมาะสมกับแต่ละเรื่อง โดยมีป้ายนิเทศหรือมุมแสดงวัสดุอุปกรณ์ ภาพหรือข่าวที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียน เพื่อเร้าให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น

ลาวัลย์ พลกล้า (2525: 257) ได้กล่าวถึงลักษณะของห้องเรียนที่ดี ในส่วนของสภาพกายภาพว่า ควรประกอบด้วย

1) ขนาดของห้องเรียนต้องพอเหมาะกับจำนวนนักเรียน ห้องเรียนที่แออัดจะทำให้ครูและนักเรียนเกิดความอึดอัด ถ้าที่นั่งของนักเรียนอยู่ชิดกันเกินไป ทำให้นักเรียนทำกิจกรรมไม่สะดวกและครูดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง

2) มีอากาศถ่ายเทได้ดี ห้องเรียนควรอยู่ในตำแหน่งที่รับลม นักเรียนได้รับอากาศที่บริสุทธิ์ ไม่ร้อน ไม่อึดอัด แต่ถ้าห้องเรียนอยู่ในตำแหน่งที่อับลมควรติดพัดลม

3) ห้องเรียนควรอยู่ให้ห่างไกลจากแหล่งที่ก่อให้เกิดกลิ่น

4) สีของฝาผนังห้องและเพดานควรเป็นสีอ่อน สีที่ทำให้สดชื่น ร่าเริง แจ่มใส

5) มีแสงสว่างพอเหมาะ ถ้าแสงสว่างน้อยเกินไปควรอาศัยแสงสว่างจากไฟฟ้า แต่ถ้าแสงสว่างมากเกินไประคายเคืองตา ควรมีกาติดม่านหรือมู่ลี่

6) กระดานดำควรมีลักษณะเรียบ น่าเขียน ลบง่าย ควรเป็นสีเขียวทำให้สบายตากว่าสีดำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7) โต๊ะ เก้าอี้ มีขนาดพอเหมาะกับร่างกายของนักเรียน

8) แผ่นป้ายควรติดหลังห้องและข้างห้อง เพื่อติดประกาศผลงานของนักเรียน ติดบทความที่น่าสนใจ

9) ควรตั้งชั้นวางไว้หลังห้อง เพื่อวางสื่อการสอนและผลงานของนักเรียน

10) ในห้องเรียนควรมีตู้ใส่หนังสืออ้างอิงที่ครูหรือนักเรียนจัดหามาใส่ไว้ เพื่อเสริมประสบการณ์ในการเรียนรู้

2. สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ

สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน อันจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

สภาพแวดล้อมทางวิชาการเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแต่ละแห่งได้ดี สภาพแวดล้อมทางวิชาการจึงเป็นสภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่จะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ทั้งในรูปแบบบรรยากาศในห้องเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ้าหากโรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมด้านวิชาการได้ดีก็จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และนักเรียนก็จะมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร

บรรยากาศในชั้นเรียน

บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสภาพหรือสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนตลอดจนกิจกรรมการเรียนการสอน บรรยากาศเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อสภาพจิตหรืออารมณ์ของนักเรียน ผู้มีจิตแจ่มใส กระฉับกระเฉง และมีความสนใจย่อมช่วยการส่งเสริมให้เรียนรู้ได้ดีและได้มาก (Lawrenz, 1976: 315)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Roger (1969 อ้างใน ทรงพรพรรณ วายโสกา, 2531: 46) นักจิตวิทยามีความเห็นว่า ควรคำนึงถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความคิดกับความรู้สึกที่มีต่อกัน ตลอดจนทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ควรได้รับความสนใจและให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าการเน้นวิชาการและสติปัญญา เนื่องสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศไม่ตึงเครียดเป็นการเสริมความอบอุ่นมั่นใจ และความเชื่อถือระหว่างนักเรียนกับครู ซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสุขภาพจิตของนักเรียนได้มาก ดังนั้น บรรยากาศในชั้นเรียนที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนด้วยกันเองมีผลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

พรรณี ชูทัย (2522: 261-263) ได้สรุปแนวคิดของนักจิตวิทยาว่า องค์ประกอบ 6 ประการ ที่ครูต้องคำนึงในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาความสำเร็จในการเรียน ดังนี้

1) บรรยากาศที่ท้าท้าย (Challenge) ครูผู้สอนกระตุ้นให้กำลังใจและเชื่อในความสามารถของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

2) บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom) นักเรียนมีอิสระที่จะเลือกตัดสินใจที่จะศึกษาค้นคว้า บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองและไม่เกิดความเครียด

3) บรรยากาศซึ่งมีการยอมรับนับถือ (Respect) ครูให้ความยอมรับนับถือนักเรียน นักเรียนจะรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งมีผลต่อการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียน

4) บรรยากาศที่อบอุ่น (Warmth) ครูมีความเข้าใจ เป็นมิตร ยอมรับ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือทำให้นักเรียนเกิดความอบอุ่น สบายใจอยากเข้าไปติดต่อด้วย สิ่งเหล่านี้ส่งผลมายังการเรียนของนักเรียน บรรยากาศที่มีความอบอุ่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นักเรียนรู้ว่าครูเอื้ออาทรจะทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกรักโรงเรียนและรักที่จะเรียน

5) บรรยากาศการควบคุม (Control) เป็นความจำเป็นที่ครูต้องฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย แต่มิได้อยู่ภายใต้การควบคุมลงโทษ โดยครูผู้สอนชี้แจงทำความเข้าใจความสำคัญของระเบียบแก่นักเรียนก่อน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6) บรรยากาศของความสำเร็จ (Success) เป็นการเห็นชอบจากครูที่มีความสำคัญต่อนักเรียนจะมีผลต่อความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยเน้นการพูดถึงจุดที่นักเรียนประสบความสำเร็จมากกว่าพูดเกี่ยวกับความล้มเหลว

ประดินันท์ อุปรมัย (2523: 123) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่จูงใจผู้เรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

1) บุคลิกภาพบางประการของครูมีผลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน รูปร่างหน้าตาและการต่างกายมีผลต่อการดึงดูดความสนใจ แต่บุคลิกภาพบางประการ เช่น สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง การใช้คำพูด อารมณ์ขัน และบทบาทในฐานะผู้นำของครูมีผลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนอย่างมาก

2) พฤติกรรมที่แสดงออกตามทัศนคติและความคาดหวังบางประการที่ครูมีอยู่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนและต่อนักเรียนเป็นผู้มองโลกในแง่ดี ย่อมเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้มากกว่าครูที่มีทัศนคติในทางตรงข้าม ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูที่แสดงออกต่อนักเรียนด้วย

3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างนักเรียนด้วยกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การให้นักเรียนมีโอกาสได้ซักถาม เข้าร่วมกิจกรรมให้มากจะทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนมีความสนุก กระตือรือร้น ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง ซึ่งช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในชั้นเรียน

4) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อนนักเรียน อิทธิพลของเพื่อนจะก่อให้เกิดผลดีและผลเสียได้ หากนักเรียนคบเพื่อนที่ดีจะก่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในด้านการศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน มีการทดลองค้นคว้าสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ทำให้เกิดคุณค่าทางวิชาการ ในทางตรงกันข้ามอิทธิพลของเพื่อนในทางไม่ดีจะชักชวนกันเที่ยวเตร่ เกเร ละเมิดระเบียบบังคับของโรงเรียนเสมอ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5) ครูรู้จักใช้แรงเสริมที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในชั้นเรียน การเสริมแรงที่ทำอย่างจริงใจเหมาะกับสภาพการณ์ไม่จำเป็นต้องใช้เฉพาะกับพฤติกรรมที่ดีที่สุด แต่ควรใช้กับพฤติกรรมที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะกับนักเรียนที่เรียนอ่อนหรือมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

จำลอง ภู่บำรุง (2530: 10) กล่าวถึงบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะบทบาทของครูที่จะมีส่วนช่วยกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียน

1) การแสดงความเป็นมิตรต่อนักเรียน ความสัมพันธ์ที่แสดงออกในรูปแบบของสนทนา พูดคุย การสั่งงาน การทำกิจกรรมต่างๆ

2) การส่งเสริมให้นักเรียนถามปัญหา โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนถามปัญหาและข้อข้องใจต่างๆ เกี่ยวกับบทเรียน

3) การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น อาจออกมาในรูปแบบการตั้งคำถาม ตอบคำถาม อภิปราย

4) การส่งเสริมให้นักเรียนเคารพในสิทธิของผู้อื่น โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5) การเปิดโอกาสให้เรียนร่วมกิจกรรมต่างๆ

6) การส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความสามารถพิเศษ โดยการเปิดโอกาสให้แสดงออกเพื่อประกอบบทเรียน หรือการให้แสดงออกในการเลือกกิจกรรมตามความถนัด

7) การส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือกิจกรรมของกลุ่มหรือของชั้น โดยการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยให้คำแนะนำ ชมเชย

8) การจัดห้องเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ในรูปแบบต่างๆ การจัดป้ายนิเทศ การจัดนิทรรศการ ที่สอดคล้องกันเนื้อหาและกิจกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

9) การจัดห้องเรียนโดยทั่วไป เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด การจัดโต๊ะเก้าอี้ การจัดมุดห้องสมุดหรือมุมวิชาการต่างๆ

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและการจัดการ

สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและการจัดการ หมายถึง บรรยากาศสภาพการดำเนินการใดๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ในลักษณะของการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารกับครู ครูกับครู ครูกับบุคลากรที่ทำงานต่างๆ ในโรงเรียน และกับบุคคลที่มาเยือน

Andrew (1966 อ้างใน สรัสนันท์ ศรีประทักษ์, 2534: 35-37) ได้จัดบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนเป็น 6 แบบ ซึ่งบรรยากาศทั้ง 6 แบบนี้เป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากพฤติกรรมของครู คณะครูและผู้บริหาร โดยส่วนรวม เรียงจากบรรยากาศองค์การโรงเรียนที่พึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ดังนี้คือ

1) บรรยากาศเปิด (The open climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูง ครูร่วมมือกันทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี คณะครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่จูงใจให้ครูปฏิบัติงาน ไม่ใช้การบังคับบัญชาตรวจตราอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมใกล้ชิดกันดี กฎระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นผลงานมากนัก แต่ผู้บริหารใช้วิธีสร้างภาวะผู้ให้เกิดขึ้นในทีมงาน

2) บรรยากาศอิสระ (The autonomous climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม ทำให้ครูมีความสัมพันธ์กันอย่างดีและมีขวัญสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน งามสัมฤทธิ์ผล แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากครูมาก เพราะผู้บริหารจะบริหารงานคล้ายกับการบริหารงานธุรกิจ โดยวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ ไม่ค่อยควบคุมตรวจตรา เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานตามความสามารถของตน ไม่เน้นผลงาน ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) บรรยากาศควบคุม (The controlled climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ ควบคุมตรวจตราครูอย่างใกล้ชิดทำให้ครูมีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อย แต่เมื่อได้ผลงานออกมาดีครูจึงมีขวัญสูง เมื่อครูต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จการประสานงานร่วมมือจึงน้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน ความสนิทสนมกลมเกลียวอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารเน้นงานมาก ครูห่างเหินจากผู้บริหาร ผู้บริหารมักทำตามความคิดของตนเอง ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารมักลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลต่อครูของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ

4) บรรยากาศสนิทสนม (The family climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์กันอย่างดี แต่ผู้บริหารละเลยต่อการอำนวยการในการทำงาน ทำให้ครูร่วมมือกันทำงานน้อย ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ทำให้รู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมากไม่เกิดอุปสรรคในการทำงาน ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่ครูอยู่ในระดับสูง ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากจากผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูเสมอ ผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับครูมาก บริหารงานแบบไม่มุ่งเน้นงาน การประเมินและการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามกระตุ้นหรือจูงใจครูให้ทำงาน

5) บรรยากาศรวบอำนาจ (The paternal climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวบงานไว้ทำเองเป็นส่วนใหญ่ ครูจึงรู้สึกว่าตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในระหว่างครูด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด วางตารางปฏิบัติงานไว้สำหรับปฏิบัติงาน กับทั้งพยายามโน้มน้าวให้ครูทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ครูกับผู้บริหารห่างเกินกันมาก และครูรู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของผู้บริหารที่มีต่อครูจึงน้อย

6) บรรยากาศปิด (The closed climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของครู บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทำให้ครูขาดการประสานงานกัน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก ครูไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจึงทำให้ขวัญครูตกต่ำ ความสนิทสนมระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่ผู้บริหารควบคุมตรวจงานอย่างใกล้ชิดทำให้ครูรู้สึกว่าผู้บริหารห่างเหินจากครูมาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูง ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ครูได้น้อย การช่วยเหลือของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้ กรมสามัญศึกษา (2532: 15) ยังได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการบริหารและการจัดการที่ดีในโรงเรียน ได้แก่

1) การส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรต่างๆ ในโรงเรียน เช่น ผู้บริหารกับครู ครูกับครู ครูกับบุคลากรต่างๆ ในโรงเรียน ครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียนและกับบุคคลภายนอกที่มาเยือน ควรเป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรไมตรี ทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าหากัน ทักทายกันด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีปัญหาอะไรก็ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้อง ซึ่งอาจทำได้โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมทั้งในการแสดงความคิดเห็นหรือปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1.1) ส่งเสริมให้มีการประชุมร่วมกันในระดับโรงเรียน ฝ่าย หมวด อย่างสม่ำเสมอ
1.2) เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ
1.3) ส่งเสริมการประชุมปฏิบัติการ
1.4) จัดให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันในโอกาสอันควร
1.5) ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกรณีต่างๆ
1.6) มีโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียน
1.7) เปิดโอกาสให้นักเรียนทำงานโดยคณะกรรมการนักเรียนภายใต้การดูแล
1.8) ต้อนรับแขกมาเยือนด้วยบรรยากาศแห่งมิตรไมตรี
1.9) ส่งเสริมการปฏิบัติตนให้มีสัมมาคารวะตามขนบธรรมเนียมประเพณี

2) การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในลักษณะต่างๆ

2.1) การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ในโรงเรียน
2.2) ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
2.3) ยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น
2.4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้
2.5) สนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานของบุคลากร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) ทีมงานผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติให้ชัดเจนต่อการปฏิบัติ

จากการค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของ Moos and Trickeet (1987) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในห้องเรียน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล (Personal development dimensions) และลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ (System maintenance and system change dimensions)

แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้ามีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้

นิราศศิริ โรจนธรรมกุล (2535: 30) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง จากการประเมินตนเองในด้านการประสบความสำเร็จ ความมีคุณค่า และความสำคัญ โดยการแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติที่มีต่อตนเอง มีการยอมรับนับถือและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

สกล สุชาตวุฒิ (2551: 38) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง การที่บุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมองโลกในแง่ดี มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

Coopersmith (1981: 4-5) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนแต่ละบุคคล โดยแสดงทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จและมีคุณค่าในตนเองหรือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การคุณค่าในตนเอง เป็นการตัดสินความมีคุณค่าโดยการแสดงทัศนคติต่อตนเอง ซึ่งผู้อื่นสามารถรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมา

Maslow (1970: 45-46) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความต้องการและเข้าใจอยากที่สุดเนื่องจากขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการยอมรับจากบุคคลอื่นจากการสังเกตการตอบสนองจากคนรอบข้าง การประเมินความสามารถ ความสำเร็จ หากการประเมินไปในทางบวกจะเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าในตนเอง มีความเข็มแข็ง มีความสามารถ แต่ถ้าการประเมินไปในทางลบ บุคคลจะรู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ

Branden (1981: 110-113) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง เป็นลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้

จากความหมายของความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองของบุคคลตามความรู้สึกและทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญ การประสบความสำเร็จและการรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนรวมถึงการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของ Rosenberg (1979)

Rosenberg (1979) ถือว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านบวกหรือด้านลบอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งมีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูงจะหมายถึง การที่บุคคลคิดว่าเขาเป็นคนที่มีคุณค่า มีเกียรติ มีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะหมายถึง คนที่ขาดความเคารพตนเอง ปฏิเสธตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีคุณค่าขาดความพึงพอใจในตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองด้อย ขาดบางสิ่งบางอย่างไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ของ Rosenberg ได้แยกพิจารณาเป็น 2 มิติ คือ

1. การตระหนักรู้ในตนอง (Cognitive self) เป็นเรื่องของความรู้ ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อตนเอง จากการที่บุคคลเป็นเจ้าของตำแหน่ง สถานภาพภายในโครงสร้างสังคมที่บุคคลอาศัยหรือเป็นสมาชิกอยู่ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง เช่น เป็นพ่อ แม่ เพื่อน ครู ตำรวจ เป็นต้น เอกลักษณ์ที่บุคคลได้จากสังคมนี้สามารถทำให้บุคคลรู้ว่าเขาเป็นใคร คนอื่นเป็นใคร การรับรู้นำไปสู่อัตมโนทัศน์ของบุคคลโดยอัตตะที่เกิดขึ้นไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

2. การประเมินตนเอง (Evaluative self) เป็นการอธิบายตนเองของบุคคลซึ่งได้มาจากการที่บุคคลนำตนเองไปประเมินกับสิ่งอื่น หรือคนอื่น เพื่อที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีคุณค่าหรือมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงหรือต่ำอย่างไร การประเมินตนเองของบุคคลในแนวสังคมวิทยาส่วนใหญ่จะอยู่ในเรื่องของการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยจะพบว่าการที่บุคคลรู้สึกต่อตนเองในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนองอย่างไรก็จะนำไปสู่พฤติกรรมเช่นนั้น

นอกจากนี้ Rosenberg (1979) ยังได้กล่าวถึงหลักการก่อรูปการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. หลักการประเมินสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) คือการที่บุคคลจะประเมินตนเองว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำ มาจากการรับรู้การตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตน แล้วเกิดอัตมโนภาพต่อตนเอง โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเองได้แก่ บิดา มารดา ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน เช่น ถ้าบุคคลอื่นแสดงกิริยาว่าเคารพนับถือเรา เราก็จะมีความเคารพนับถือตนเอง แต่หากผู้อื่นแสดงกิริยาดูถูกเหยียดหยาม เราก็จะเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำไปด้วย

2. หลักการเปรียบ เทียบกับสังคม (The principle of social appraisal) คือการประเมินตนเอง ตามแนวคิดการประเมินทางสังคม ต้องมีพื้นฐานของการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น การประเมินตนเองทางสังคมทางด้านบวก เป็นกลางและด้านลบ เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ค่านิยม ความเชื่อโดยรวมที่บุคคลในสังคมนั้นยึดถือและอาจจะตัดสินเองโดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเดียวกันหรือแตกต่างกันออกไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. หลักคุณสมบัติของบุคคล (The principle of self attribute) เป็นกระบวนการการวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีต เช่น ถ้าประเมินว่าในอดีต ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าในตนเองสูง ในทางตรงกันข้าม หากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคคลมีความผิดพลาดหรือบกพร่องในหน้าที่การงานบ่อยครั้ง ไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะสรุปว่าตนเป็นบุคคลที่ล้มเหลวในการทำงาน และส่งผลให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลงด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของ Maslow (1970)

Maslow (1970) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ พบว่า มนุษย์ทุกคนในสังคมมีปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จด้วยตัวของตัวเอง มีการประเมินค่าความสำเร็จของงานไว้สูง ทั้งยังมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตน ถ้าความต้องการ นี้ได้รับการตอบสนองจนพอใจก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อยเสียหน้าหรือเสียการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับนับถือ และการประเมินค่าของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความต้องการความเข้มแข็ง (Strength) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความสามารถที่เพียงพอสำหรับการกระทำสิ่งต่างๆ (Adequacy) ความเชี่ยวชาญและความสามารถ (Mastery and competence) ความเชื่อมั่น (Confidence) ความมีอิสรเสรีและความเป็นไทแก่ตนเอง (Independence and freedom)

2. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น เป็นความต้องการมีชื่อเสียงหรือเกียรติยศ ตำแหน่ง ความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับและความสนใจมีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชยของผู้อื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith (1981)

Coopersmith (1981: 37-42) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยการประเมินตนเองในการยอมรับหรือไม่ยอมรับและความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับต่อตนเอง ที่เป็นแหล่งกำเนิดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของบุคคล 4 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญ (Significance) เป็นการได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความรักจากบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการสนับสนุนเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

2. อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมการกระทำของตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นว่าตนมีอำนาจว่าสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ

3. ความสามารถ (Competence) เป็นการประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามเป้าหมาย โดยจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำ ความสามารถ ค่านิยม และความปรารถนาของบุคคลนั้น

4. คุณความดี (Virtue) เป็นการยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรมและศาสนา ในการปฏิบัติตัวหรือการทำตามหน้าที่ให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและค่านิยมของสังคม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981: 181-148) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยภายใจตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นลักษณะที่บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตัวเองแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical attribute) ลักษณะทางกายภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นหรือประสบความสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและการกระทำ (General capacity, ability, and performance) จะมีความสัมพันธ์และช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองโดยการใช้สติปัญญา เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะผู้ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวจะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.3 ภาวะอารมณ์ (Affective states) สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจ ความสุข ความวิตกกังวลของบุคคลจากปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ส่งผลต่อการประเมินตนเอง ถ้าบุคคลประเมินตนเองไปในทางที่ดีจะแสดงความรู้สึก ความพึงพอใจและภาวะอารมณ์ด้านบวก แต่ถ้าบุคคลประเมินตนเองในทางที่ไม่ดี จะไม่มีความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในอนาคตได้

1.4 ปัญหาและสุขภาพ (Problem and pathology) ทำให้การเห็นคุณค่าตัวเองต่ำลง เกิดความกังวลใจ ไม่มีความสุข คนที่มีปัญหาสุขภาพน้อยจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-values) บุคคลประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่า เช่น บุคคลให้คุณค่าแก่ความสำเร็จด้านการเรียน ถ้าประสบความล้มเหลวในด้านนี้จะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ในสภาพสังคมที่มีค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองจะยิ่งสูงขึ้น แต่ถ้าค่านิยมส่วนตัวของตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคมจะมีการเห็นคุณค่าของตัวเองต่ำลง

1.6 ความทะเยอทะยาน (Aspiration) เป็นการประเมินตนเองจากการเปรียบเทียบผลงานและความสามารถของตนกับมาตรฐานส่วนที่ตั้งเกณฑ์ไว้ ถ้าบุคคลมีผลงานหรือความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองได้ดี แต่ถ้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

2. ปัจจัยภายนอกบุคคล หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

2.1 ความสัมพันธ์กับครอบครัว ภูมิหลังและประสบการณ์ทางครอบครัวมีส่วนช่วยพัฒนาการการเห็นคุณค่าในตนเอง บิดา มารดาที่ใกล้ชิดกับเด็ก เคารพในสิทธิและการแสดงความคิดเห็น ยอมรับภายในกฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างชัดเจน จะทำให้เด็กมีความยืดหยุ่น มั่นคงทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อารมณ์และเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่ถ้าบิดา มารดา ไม่แสดงความรัก ไม่แนะแนวทางเด็ก เน้นการลงโทษเด็ก เด็กจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อ่อนแอ มีพฤติกรรมก้าวร้าว ใช้อำนาจ ไม่ยอมรับความเป็นจริงในชีวิต

2.2 โรงเรียนและการศึกษา โรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กได้ต่อจากทางบ้าน ครูเปิดโอกาสให้เด็กทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างอิสระ และไม่ขัดต่อกฎระเบียบที่วางไว้ ให้ความช่วยเหลือเด็กในการแก้ปัญหาต่างๆ ส่งเสริมให้เด็กความมั่นใจในตนเอง พึ่งตนเองได้ ซึ่งเป็นการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

2.3 สถานภาพทางสังคม แสดงถึงตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคลในสังคม โดยพิจารณาจากอาชีพ รายได้และที่พักอาศัย ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการประสบความสำเร็จและความมีเกียรติในสังคม จะได้รับการปฏิบัติทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากกว่าบุคคลอื่นๆ ฉะนั้น บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับสูง จะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับปานกลางและระดับต่ำ อย่างไรก็ตามมีการศึกษาพบว่าสถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองไม่เด่นชัด เพราะบุคคลที่มาจากสถานภาพในระดับต่ำมีทั้งบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงและบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ดังที่ Coopersmith (1981) ศึกษาพบว่า ยิวเป็นชนกลุ่มน้อยที่มีสถานภาพทางสังคมในระดับต่ำ แต่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าโปเตสแตนท์ และคาธอริค ซึ่งเป็นพวกที่มีสถานภาพทางสังคมในระดับสูง

2.4 เพื่อนและสังคม การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคม ช่วยให้บุคคลพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยการเปรียบเทียบความคล้ายคลึงของตนเองกับบุคคลอื่นทางด้านทักษะความสามารถ พรสวรรค์ และความถนัด จากการศึกษาของ Coopersmith (1981) พบว่าสัมพันธภาพของเด็กท่ามกลางเพื่อนในวัยเดียวกันมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้น การเป็นสมาชิกในสังคมโดยเฉพาะเพื่อนในวัยเดียวกันจะมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็ก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ

Coopersmith (1981: 5) กล่าวว่า บุคคลจะแสดงถึงการเห็นคุณค่าในตนเองจากลักษณะท่าทางน้ำเสียง คำพูด และการกระทำ ซึ่งอาจแสดงออกมาโดยทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว ซึ่งสามารถอธิบายคุณลักษณะของพฤติกรรมหรือการแสดงออกการเห็นคุณค่าในตนเอง (Coopersmith, 1981: 46) ดังนี้

ลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยเครียดหรือวิตกกังวล รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มองตนเองว่ามีคุณค่า เคารพตนเอง ยอมรับคำวิจารณ์หรือการตำหนิจากบุคคลอื่นได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความกระตือรือร้น กล้าทำในสิ่งที่ท้าทายและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้กลไกในการป้องกันตนเอง มองตนเองว่าไร้ค่า รู้สึกว่าตนเองมีปมด้อย มีความวิตกกังวลสูง เก็บตัว ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดการยอมรับตนเอง รู้สึกท้อแท้ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง หวั่นไหวต่อคำวิจารณ์ มีความยุ่งยากในการแก้ปัญหาและไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้

วิธีการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981: 236-240) กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง และประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ให้การยอมรับความรู้สึกของบุคคลตามความเป็นจริง โดยเฉพาะการยอมรับความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกกลัว ความรู้สึกขัดแย้ง เป็นต้น

2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้แก้ปัญหาของเขาได้อย่างเต็มที่ตามความเหมาะสมในวิธีของแต่ละบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและกะทันหัน ซึ่งจะการสร้างความไม่มั่นใจให้กับบุคคล

4. การมีตัวแบบที่ดีในการเผชิญกับปัญหา ให้บุคคลได้ถือเป็นตัวอย่างและใช้ศักยภาพในการเผชิญปัญหาด้วยความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะต่อสู้

5. การช่วยให้บุคคลพัฒนาการแก้ปัญหาความยุ่งยากอย่างสร้างสรรค์ ระบายความคับข้องใจให้โอกาสเขาค่อยๆ เข้าใจความยุ่งยากในตนเอง ช่วยลดระดับความเครียดและใส่ใจกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง

จากการค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith (1981) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ (Significance) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ (Power) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ (Competence) และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีคุณความดี (Virtue)

แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายเริ่มมีมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 จากแนวความคิดของ Herbert Freudenberger นักจิตวิเคราะห์ที่ได้พยายามศึกษากระบวนการเกิดความเหนื่อยหน่ายในผู้รับบริการเป็นรายกรณี โดยเน้นที่ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เครียด และได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์วารสารต่างๆ ตลอดจนเผยแพร่ทางโทรทัศน์และวิทยุกระจายเสียงในนิวยอร์ค ขณะเดียวกันที่ Christina Maslach นักจิตวิทยาสังคมซึ่งได้รับอิทธิพลจากงานวิจัยของ Zimbardo ในปี ค.ศ. 1970 เกี่ยวกับเรื่องการมองบุคคลเป็นวัตถุ (Dehumanization) และการลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในเชิงจิตวิทยาสังคม และทำวิจัยเชิงประจักษ์ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลจำนวนมากจากบุคคลในอาชีพที่หลากหลาย และได้ศึกษาถึงสาเหตุอาการแสดงและการรักษาความเหนื่อยหน่าย ตลอดจนศึกษาถึงผลของแรงสนับสนุนทางสังคมต่อความเครียดในการทำงาน และได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในแคลิฟอร์เนีย หลังจากนั้นมาคำว่า “ความเหนื่อยหน่าย” จึงเป็นที่ยอมรับในวงการทั่วไป (Farber, 1983 อ้างใน ศจีมาจ ขวัญเมือง, 2541: 8-9)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของความเหนื่อยหน่าย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายไว้ดังนี้

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531: 11) ได้ให้ความหมายความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นผลมาจากความเครียดทางจิต อันเนื่องมาจากการไม่ได้รับการแก้ไขมาเป็นเวลานานจากการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกโดยการเกิดความอ่อนล้า เหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ การด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองตามที่คาดหวังเอาไว้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533: 19) ได้ให้ความหมายความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หมดแรงกายและในที่จะทำงาน มีความคับข้องในและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นๆ และรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนบรรลุความสำเร็จได้

วรนุช กิตติสัมบัณท์ (2538: 25) ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นกลุ่มอาการอ่อนล้าทางจิตใจ อารมณ์และร่างกาย แสดงออกทางพฤติกรรมโดยมีอัตมโนทัศน์และทัศนคติในทางลบเป็นผลจากความเครียดอย่างรุนแรงและเรื้อรังจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบในทางลบตามมาทั้งต่อตนเอง หน่วยงานและวิชาชีพ

ศจีมาจ ขวัญเมือง (2541: 10) ได้ให้ความหมายความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นผลที่เกิดจากความกดดันทางอารมณ์อย่างรุนแรง มีการแสดงออกทางจิตใจ ร่างกายและอารมณ์ โดยจะมีความรู้สึกอ่อนล้า ขาดความใส่ใจ ท้อแท้ใจ หมดหวัง และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีผลต่อบุคคลที่ทำงานด้านบริการ

พจนานุกรมของ Webster (1966) ได้ให้ความหมายว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นเหนื่อยล้าจากการทุ่มเทกำลังใจในการทำงานมากเกินกว่าพลังความสามารถและความเข้มแข็งที่ตนเองจะทำได้ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Maslach (1976) ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นการที่บุคคลขาดความใส่ใจต่อผู้รับบริการ เกิดความรู้สึกท้อแท้ใจ ขาดความเห็นอกเห็นใจ และขาดความนับถือต่อผู้รับบริการ

Edewich and Brodsky (1980) ได้ให้ความหมายความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่สูญเสียความคิด พลังงานและความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งมักเกิดกับบุคคลในวิชาชีพที่ให้บริการทางด้านสุขภาพ

Pines and Aronson (1981) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นความกดดันทางอารมณ์จากการที่ต้องทำงานกับบุคคลเป็นเวลานาน เนื่องจากต้องเป็นผู้บริการมากกว่าผู้รับ เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายจะมีอาการอ่อนเพลียทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ รู้สึกที่ช่วยตนเองไม่ได้ ขาดความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงานและการดำเนินชีวิต

Muldary (1983) ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตจากการทำงานมากเกินไป ก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานทำให้งานมีประสิทธิภาพลดลง

Veninga and Spradley (1981) ได้ให้ความหมายเชื่อมโยงความเหนื่อยหน่ายกับความเครียดในการทำงานว่า เป็นสภาพจิตใจที่เหนื่อยล้า เนื่องจากไม่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ ทำให้พลังงานในร่างกายลดลง เกิดความไม่พอใจในการทำงานมองโลกในแง่ร้าย ขาดงานบ่อยและทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของความเหนื่อยหน่ายข้างต้นสรุปได้ว่า ความเหนื่อยหน่ายหมายถึง ความรู้สึกที่เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางลบต่อตนเอง งานที่ทำและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะแสดงอาการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อามรณ์ โดยจะมีความรู้สึกอ่อนล้าเหนื่อยหน่าย หมดพลัง การด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รู้สึกเมินเฉย ขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในงาน ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและไม่เป็นตามที่คาดหวังไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายตามแนวคิดของ Maslach

Maslach (1982) ได้กล่าวถึงความเหนื่อยหน่ายว่า ประกอบไปด้วยกลุ่มอาการ 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion exhaustion) บุคคลจะรู้สึกหมดกำลังและขาดพลังงานท้อแท้สิ้นหวัง หมดกำลังใจในการทำงานและดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตัวเองไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นและต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ได้ ซึ่งจะมีอาการอ่อนเพลียทางร่างกาย ปวดศีรษะและบริเวณกล้ามเนื้อต่างๆ

ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) บุคคลจะมีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่รับผิดชอบ บุคคลจะมองผู้อื่นในด้านลบหรือในทางที่ไม่ดี ไม่ใส่ใจหรือเมินเฉยต่อผู้รับบริการ ขาดความเมตตาต่อผู้รับบริการ กล่าวถึงบุคคลอื่นในด้านลบ ขาดประสิทธิภาพในการให้บริการและไม่ปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์คนหนึ่ง

ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced personal accomplishment) บุคคลมีความรู้สึกและทัศนคติทางในลบต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีความรู้สึกด้อยในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงาน สูญเสียการนับถือตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า ไม่มีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานของตนเอง

Aguilera and Messick (1986 อ้างใน สิริยา สัมมาวาจ, 2532: 44) ได้กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายการสูญเสียความคิด พลังงาน และเป้าหมายในการทำงาน เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การที่บุคคลได้รับการฝึกอบรมไม่เพียงพอ คนทำงานมากจนล้นมือ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน เงินเดือน และผลตอบแทนน้อยเกินไป มีนโยบายของหน่วยงานที่เคร่งครัดมากเกินไป เกิดช่องว่างระหว่างความมุ่งหวัง ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จจริงๆ ที่ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สาเหตุของความเหนื่อยหน่าย

Maslach (1976 อ้างใน ศจีมาจ ขวัญเมือง, 2541: 11-12) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและมีผลทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยหน่ายคือปัจจัยจากตัวบุคคล และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยจากตัวบุคคล (Personality factors)

1.1 บุคลิกภาพ ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เช่น บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ มีความกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีความท้อแท้ทางอารมณ์ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดกลั้น มักจะมีความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จึงมีโอกาสจะลดความเป็นบุคคลและก่อนความเสียหายต่อผู้รับบริการได้

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และประสบการณ์ของบุคคล บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายมากกว่าบุคคลที่อายุมาก เนื่องจากอายุสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มาก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความจริงได้มากและดีกว่าบุคคลที่อายุน้อย (Maslach, 1982) นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุน้อย จะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เฉพาะด้านสูง และคะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลสูงกว่าผู้มีอายุมาก แต่ผู้ที่มีอายุมากจะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลเฉพาะด้านสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

1.3 สถานภาพสมรส พบว่าผู้ที่เป็นโสดมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว โดยเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และมีรายงานวิจัย 2 ฉบับที่รายงานว่าพยาบาลที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายได้ บุคคลที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานมาระยะสั้น เนื่องจากวัยวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลมีการปรับตัวมองโลกกว้างและสุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น (Maslach, 1982) และจากการศึกษาพบว่า ความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มบุคคลซึ่งมีอาชีพทางบริการสังคมหลายสาขาอาชีพ พบว่ามักมีความเหนื่อยหน่ายในช่วง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระยะ 1-5 ปี ของการทำงาน ในกลุ่มบุคลากรในทีมจิตเวชนั้น พบว่ามักจะมีความเหนื่อยหน่ายในระยะเวลา 1 ปี ทนายความมักจะมีความเหนื่อยหน่ายในระยะเวลา 2-4 ปี นักสังคมสงเคราะห์มักมีความเหนื่อยหน่ายในระยะเวลา 1-5 ปี และพยาบาลจะเกิดความเหนื่อยหน่ายในช่วงตั้งแต่เริ่มทำงานถึง 2 ปี

2. ปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมในงานที่ปฏิบัติ (Organizational factors)

สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงานหรือองค์การก็มีส่วนก่อให้เกิดความกดดันและส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางด้านบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและระบบบริหาร สัดส่วนระหว่างบุคลากรต่อผู้รับบริการที่สูงจนเกินความสามารถจะก่อให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์มากขึ้น ลดความเป็นบุคคล ขาดความเห็นอกเห็นใจในผู้รับบริการ ในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราส่วนต่ำ ผู้ให้บริการจะมีเวลาที่จะให้ความสนใจและใช้เวลาในการดูแล ค้นหาปัญหาของผู้รับบริการมากขึ้น

Susan and Sheridan (1986 อ้างใน กิตติ แสงเทียนฉาย, 2531: 21) กล่าวถึง สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายมาจาก 2 ปัจจัยด้วยกันคือ จากสภาพแวดล้อมและสภาพในองค์กร ซึ่งเป็นความไม่เด่นชัดในบทบาท ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน ระบบการพิจารณาความดีและความชอบไม่เป็นธรรม ไม่ก้าวหน้าในอาชีพ มีภาระที่หนักเกินไป ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้รับบริการหรือให้ความช่วยเหลือมากเกินไป ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับปฏิบัติงาน ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูงสุด มีอุดมคติมากเกินไป การติดงานไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทุ่มเทกับการทำงานมากเกินไป คาดหวังในสิ่งที่ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกโดดเดี่ยว

Schwab (1986) กล่าวถึงสาเหตุความเหนื่อยหน่าย มาจากองค์ประกอบ 2 ประการคือ 1) องค์ประกอบด้านองค์การ ประกอบด้วย ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทของการทำงาน ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ขาดการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานทั้งจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน 2) องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย ความหวังในอาชีพ เพศและอายุ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Brown and Moberg (1980 อ้างใน พีระ ครึกครื้นจิต, 2529: 21-22) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของบุคคลทั่วไปมี 5 ประการ ดังนี้

1. ความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย (Task-based stress) ประกอบด้วยงานที่ยากงานที่คลุมเครือ และงานที่หนักเกินไป

2. ความเครียดที่เกิดจากบทบาท (Role-based stress) เป็นความเหนื่อยหน่ายจากความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องาน หรือพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ความคาดหวังเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดทำให้มีสัมพันธภาพไม่ดีต่อกัน

3. ความเครียดจากอุปนิสัยส่วนบุคคล (Personal characteristic) เช่น เป็นคนวิตกกังวล หรือลักษณะครอบครัวและปัญหาในครอบครัว

4. ความเครียดจากการประเมินผลในการปฏิบัติงาน (Feed back) เช่น การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

5. ความเครียดจากสิ่งแวดล้อมสังคม (Social environment) ได้แก่ สถานที่แออัด การขาดอิสระ การมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและความเครียดจากสิ่งแวดล้อมทางด้านฟิสิกส์ (Physical environment) ได้แก่ ความร้อน ความเย็นที่มีผลต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล ซึ่งสาเหตุทั้งหมดนี้จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

นอกจากนี้ จากการศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย ที่ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุต่างๆ ของความเหนื่อยหน่ายของครู ดังนี้

Freudenberger (1975) ได้กล่าวถึงสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่าย ดังนี้

1. เป็นผลจากความพยายามที่จะบรรลุในสิ่งที่เป็นความคาดหวังด้วยการทุ่มเทในการปฏิบัติงานแต่ผลของการทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนไม่เพียงพอ เช่น ขาดสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียนในแต่ละวิชา การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน และระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตัดสินใจในปัญหาสำคัญๆ

3. เกิดจากการประสบกับความยากลำบากในการที่จะหาการเรียนการสอนที่เหมาะสมใช้กับนักเรียนที่ต้องการความให้ช่วยเหลือเป็นพิเศษ

4. ครูมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ทั้งจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้วยังต้องรับผิดชอบงานธุรการ งานความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร

5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่ำ ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและค่าครองชีพ

6. จากลักษณะบางอย่างที่เกิดจากตัวครู เช่น ไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างเพียงพอในด้านการสอน ทำให้ไม่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเพียงพอ

Faber and Miller (1980) ได้กล่าวถึงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายของครู ประกอบไปด้วย ปัญหาด้านระเบียบวินัยของโรงเรียน ความไม่เอาใส่ใจในการเรียนของนักเรียน ห้องเรียนแน่นเกินไป มีงานเอกสารและมีการทดสอบต่างๆ มากเกินไป รายได้ไม่เพียงพอ ผู้ปกครองไม่ให้ความสนใจต่อปัญหาการเรียนของนักเรียน ผู้ปกครองค่อนข้างจะจู้จี้วุ่นวาย ไม่มีการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร และคำวิจารณ์ที่ไม่ดีต่อวิชาชีพครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับของความเหนื่อยหน่าย

Maslach (1976) ได้กล่าวถึงระดับของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามระดับปริมาณที่เกิดขึ้น ออกเป็น 3 ระดับ คือ ความเหนื่อยหน่ายในระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีลักษณะอาการดังนี้

บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลของของผู้ที่มารับบริการสูง แต่จะมีคะแนนด้านความสำเร็จส่วนบุคคลค่อนข้างต่ำ

บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านคือความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลของผู้รับบริการ และความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกลดความเป็นบุคคลของผู้รับบริการอยู่ในระดับต่ำ แต่มีคะแนนด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง

Simendinger and Moore (1985) ได้แบ่งอาการความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามความรุนแรงออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 บุคคลเกิดความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงเทคนิคหรือวิธีการต่างๆ ให้ทันสมัยขึ้น ไม่ตระหนักถึงนวัตกรรมที่มีอยู่ รู้สึกหมดหวังที่จะก้าวต่อไป สูญเสียความรู้สึกที่เป็นจริงไปทีละน้อย

ระดับที่ 2 สุขภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมลงอย่างรวดเร็ว บุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้เกิดความวิตกกังวล ไม่สามารถที่จะปกปิดอาการเหนื่อยหน่ายไว้ได้และมีความคิดไม่แจ่มใส มีปัญหาในการทำงานมากและไม่ค่อยได้ผ่อนคลาย เกิดอาการทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง นอนไม่หลับ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอาจทำให้เกิดอาการทางจิตอย่างรุนแรง โดยหันไปสูบบุหรี่ ดื่มสุรา เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน รู้สึกกลุ้มใจที่ตนไม่มีสมาธิในการทำงานและสุขภาพแย่ลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับที่ 3 ถ้าความเหนื่อยหน่ายในระดับที่ 2 ไม่ได้รับการแก้ไข อาการจะรุนแรงมากขึ้น เช่น เกิดโรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดไปเลี้ยง (Myocardial infarction) เป็นแผลในกระเพาะอาหาร และในที่สุดก็จะเกิดอาการเจ็บป่วยทางจิต และรุนแรงถึงฆ่าตัวตายได้

อาการของความเหนื่อยหน่าย

Muldary (1983: 6) ได้แบ่งอาการของความเหนื่อยหน่ายออกเป็น 3 ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ดังนี้

1. ด้านร่างกาย มีอาการเมื่อยล้า นอนไม่หลับหรือนอนหลับแล้วไม่อยากตื่น มีปัญหาระบบทางเดินอาหาร ไม่อยากรับประทานอาหาร ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง น้ำหนักเพิ่มหรือน้ำหนักลดมากกว่าปกติ มีความรู้สึกอ่อนเพลีย การรับประทานอาหารเปลี่ยนไป

2. ด้านจิตใจ อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกโกรธ เบื่อหน่าย เฉยชา วิตก กังวล รู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง มีทัศนคติที่ไม่ดีในทางลบต่องานและบุคคลอื่น ต้องการลาออกจากงาน ขาดความเห็นใจผู้อื่น ไม่มีสมาธิในการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและมองเห็นคุณค่าตัวเองลดลง

3. ด้านพฤติกรรม ทำงานช้าลง มักจับผิดและตำหนิคนอื่น พยายามปกป้องตนเองและแยกตนเองออกจากคนอื่น ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน มองดูนาฬิกาเสมอ ใช้เวลาในช่วงพักมากขึ้น ขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

บุญศรี ชัยชิตามา (2534: 17-18) ได้อธิบายอาการความเหนื่อยหน่ายว่า บุคลจะแสดงอาการของความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม โดยสรุปอาการแสดงของความเหนื่อยหน่ายเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. อาการทางจิตใจ ได้แก่

1.1 อาการด้านความรู้สึก จะมีอารมณ์แปรปรวน มีการอาการซึมเศร้า รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกวิตกกังวล หวาดระแวงง่าย ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่มีสมาธิและขาดความสนใจในการทำงาน เห็นคุณค่าในตัวเองน้อยลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 อาการทางด้านเจตคติ บุคคลมีความรู้สึกในทางลบทั้งต่อตนเอง ต่องานและผู้รับบริการ

2. อาการทางร่างกาย รู้สึกอ่อนเพลีย มีการนอนที่ไม่ปกติ การเคลื่อนไหวของร่างกายที่ไร้จุดมุ่งหมาย อัตราการหายใจ การเต้นของชีพจรและความดันโลหิตเพิ่มขึ้น ปวดศีรษะ บริเวณกล้ามเนื้อต่างๆ มีปัญหาระบบทางเดินอาหารและมีการรับประทานอาหารที่เปลี่ยนไป

3. อาการทางพฤติกรรม ชอบตำหนิผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้รับบริการเหมือนไม่ใช่มนุษย์คนหนึ่ง คุณภาพในการทำงานลดลง ขาดสมาธิในการทำงาน ขาดงานบ่อยขึ้น มีอาการเจ็บป่วยบ่อย ชอบฝันกลางวัน มีความคิดขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว มีการใช้ยา สูบบุหรี่หรือดื่มสุรา

ผลกระทบของความเหนื่อยหน่าย

สุรีย์พร กุมภคาม (2545: 36-37) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลและองค์การ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อบุคคล

บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายเกิดขึ้น จะเกิดผลเสียทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและอารมณ์ ทำให้ร่างกายเสื่อมโทรม ขาดความกระตือรือร้นและความสนใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ไม่มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้การทำงานไม่เป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกจากความเหนื่อยหน่ายจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ยังส่งผลในทางลบต่อคุณภาพชีวิตครองครัวลดลง เนื่องจากบุคคลจะนำความเครียดจากที่ทำงานกลับไปที่บ้าน ทำให้แยกตัวอยู่คนเดียวเงียบ ๆมากว่าที่จะใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ทำให้สัมพันธภาพภายในครอบครัวลดลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผลกระทบต่อองค์การ

องค์การที่มีบุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน บุคคลเหล่านั้นมักจะมีลักษณะที่เลี่ยงงาน ขาดงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มาทำงานสาย มีการลาออกจากงานสูง ทำให้องค์การต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อนำมาทดแทนพนักงานที่ลาออกไป

จากการค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาอาการของความเหนื่อยหน่ายโดยใช้แนวคิดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach (1982) เป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบไปด้วยกลุ่มอาการของความเหนื่อยหน่าย 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion exhaustion) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced personal accomplishment)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง และมีความด้อยสัมพันธ์กับผู้อื่นเพียงเล็กน้อย โดยครูผู้ชายมีความท้อถอยไม่แตกต่างจากครูผู้หญิง ซึ่งครูที่สอนมานานมีความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า ครูที่มีอายุน้อยมีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีอายุมากขึ้น

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูระดับประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านความสูญเสียสัมพันธภาพส่วน บุคคลมากว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ครูระดับประถมศึกษาที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปี ลงมา) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30-40 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง (5-13 ปี) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มากกว่าครูประถมศึกษาที่ประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปี ขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีเพศ ภูมิลำเนา วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกันมีความท้อแท้ในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน และตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่างๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง คือ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบท

วีณา วโรตมะวิชญ และคณะ (2533) ศึกษาสภาพการจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนที่พบมากที่สุด ได้แก่ การพูดคุยหรือทะเลาะวิวาทเล่นซน เสียงดังในห้องเรียน ไม่สนใจเรียน พูดจาหยาบคายไม่สุภาพ พูดโกหก ตลอดจนแต่งกายไม่เรียบร้อย 2) ปัญหาการจัดสภาพห้องเรียน ได้แก่ ห้องเรียนคับแคบ ไม่สะอาด ไม่สะดวก ห้องเรียนติดกันเสียงดัง ขาดโต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์การเรียน 3) ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ ปัญหาการใช้หลักสูตร เช่น กำหนดเวลาและเนื้อหาไม่เหมาะสม ครูมีปัญหาทางด้านการสอน มีงานอื่นมาก นักเรียนเรียนได้ไม่ดีพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ขาดแคลนอุปกรณ์และการร่วมมือจากผู้ปกครอง 4) ปัญหาเกี่ยวกับการอบรมสั่งสอนหรือปลูกฝังคุณสมบัติที่ควรเน้น ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับมารยาทในการพูด การแต่งกาย การแสดงความเคารพ การมีจริยธรรมอันดี ความรับผิดชอบ การเป็นประชาธิปไตย การทำงานกลุ่ม เป็นต้น 5) ปัญหาเกี่ยวกับการให้การบ้านนักเรียน ได้แก่ เด็กไม่ทำการบ้าน ทำการบ้านไม่ได้หรือลืมทำ ไม่มีใครช่วยทำการบ้าน การบ้านมาก ทำไม่ทันและขาดแคลนสมุดหนังสือสำหรับทำการบ้าน

โสภณ ตระการวิจิตร (2535) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานตอนรับบนเครื่องบิน จำนวน 339 คน พบว่า 1) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานตอนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่มีสภาวะสุขจิตที่ปกติ 3) พนักงานบนเครื่องบินที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองต่างกัน 4) อายุงานของพนักงานตอนรับบนเครื่องบินเท่านั้นสามารถพยากรณ์ถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง 5) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อำพร จันทรักษา (2536) ได้ศึกษาความขัดแย้งในบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐภาคตะวันออกในประเทศไทยพยาบาลวิชาชีพจำนวน 725 คน พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความขัดแย้งในบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในระดับต่ำ พยาบาลที่มีอายุน้อยมีความขัดแย้งในบทบาทสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปีจะมีความขัดแย้งในบทบาทสูง

กษวรรณ ราชศักดิ์ (2540) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทขอหัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 203 คน ผลการศึกษาพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับน้อย ความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างจัดอันดับในแต่ละด้านของบทบาทที่ก่อให้เกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท ได้แก่ บทบาททางด้านวิชาการและวิจัยเป็นอันดับหนึ่ง และบทบาทด้านด้านบริการเป็นอันดับสุดท้าย อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความคลุมเครือในบทบาท แต่อายุมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความขัดแย้งในบทบาท ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท

กรมวิชาการ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ความคาดหวัง สภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ คือ ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป นักเรียนไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน ขาดบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย ครูไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามความประสงค์

บัวพา ศรีมาศ (2546) ได้ศึกษาความท้อแท้ของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดราชบุรี พบว่า ความท้อแท้ของครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความท้อแท้ของครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน โรงเรียนขนาดกลางมีความท้อแท้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความท้อแท้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ยกเว้น ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

วิไลวรรณ์ แซ่ซื้อ (2549) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ ครูโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ต่างกัน (ต่ำกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป) รายได้ต่างกัน (ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป) มีความแตกต่างกันในทุกด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรรณี ขอบบัวคลี่ (2549) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษสังกัดอาชีวิศึกษา จังหวัดระยอง มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ จำแนกตามเพศ ประเภทวิชาที่สอน มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูพิเศษรายเดือนและครูพิเศษรายชั่วโมง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์การทำงานต่างกัน (น้อยกว่า 2 ปี กับตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป) มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุษยรัตน์ แพทย์รัตน์ (2550) ได้ทำการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้ง พบว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาสทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนนอกเมือง มีความท้อแท้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุภาภรณ์ บุตรธรรม (2551) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตาม เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ต่างกัน มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Schwab and Iwanicki (1982) ได้ศึกษาการรับรู้ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครู จำนวน 469 คน พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาททำให้เกิดความเครียดในองค์การ และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความแปรปรวนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ส่วนความคลุมเครือในบทบาททำให้เกิดความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

Kottkam and Mansfield (1985 อ้างใน เชิดชาติ พุกพูน, 2535: 16) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและการไร้อำนาจกับความท้อแท้ พบว่าความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้ซึ่งมีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Schwab (1985) ได้ใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach (Maslach Burnout Inventory) ทดสอบกับครู พบว่า 1) ครูมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างทั่วไปเล็กน้อย 2) ครูมีความเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นเล็กน้อย 3) ครูมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์งานน้อยกว่าบุคคลในอาชีพอื่น 4) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพอในผลสัมฤทธิ์ของตนน้อยกว่าครูประถมศึกษา 5) ครูที่มีอายุน้อยมีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูที่มีอายุมากขึ้น 6) ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือชั้นประถมศึกษา 7) ครูชายจะมีอาการเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง

Vaught and Sanford (1986 อ้างใน ศุภนันทา โมคกุล, 2540: 95) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ คาดหวัง ไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานและนำไปสู่ผลของความพึงพอใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Jarvis (1989) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของครู พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมขององค์การ และการมีผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกัน ประกอบด้วย สัญญาจ้างหรือเงินเดือน จำนวนเด็กที่รับผิดชอบ และประสบการณ์สอน

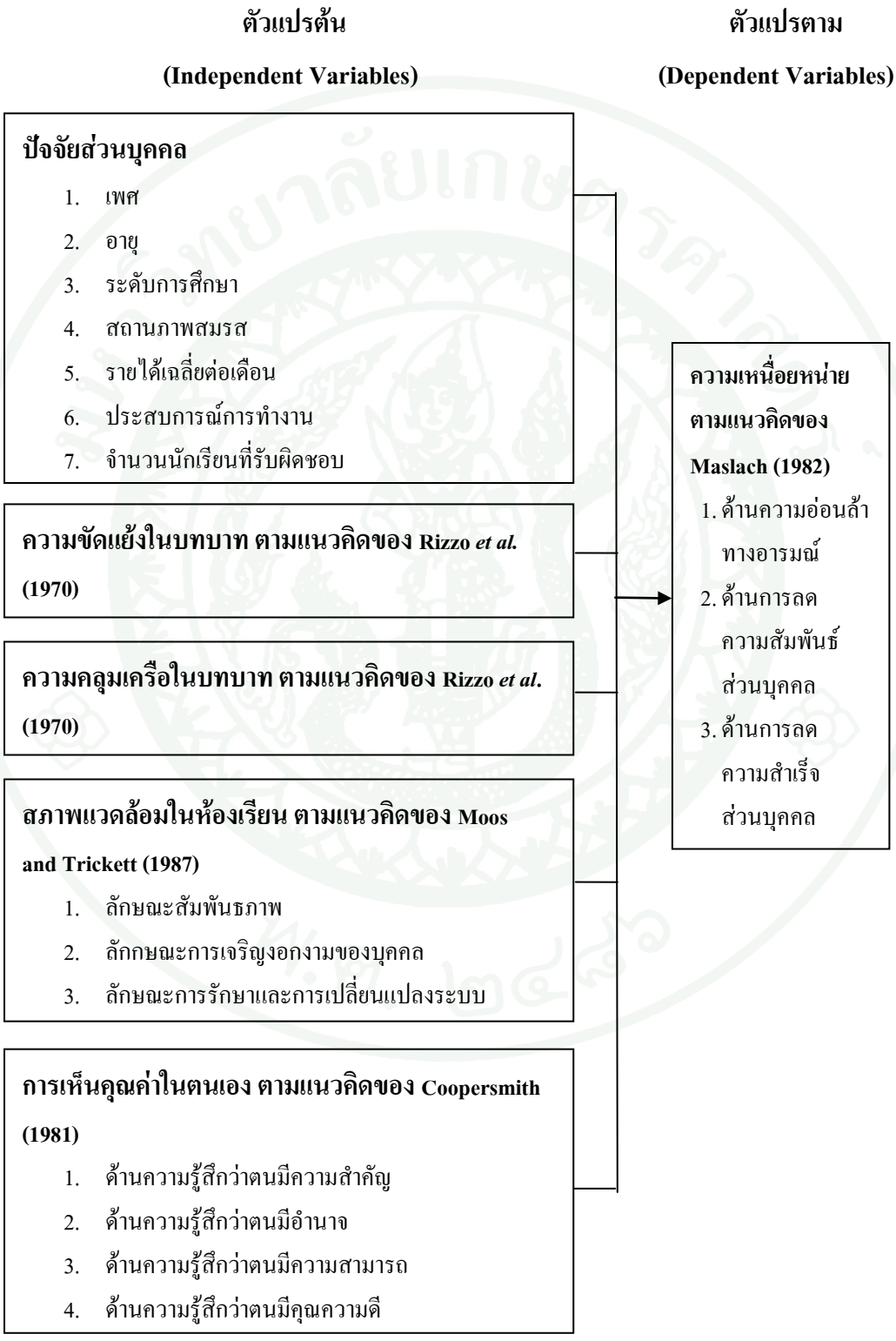
Alen (1993) ศึกษาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองซึ่งสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์การและความตึงเครียด (เช่น บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาทและระหว่างบุคคล) ของพนักงาน จำนวน 225 คน พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ชี้ให้เห็นถึงระดับต่างๆ ของความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงชี้ให้เห็นถึงระดับความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจที่ลดลง

Koeske (1995) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของความเกี่ยวข้องกันระหว่างความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานจำนวน 107 คน พบว่า ผลที่เกิดจากความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกิดภาวะเหนื่อยหน่ายมาก โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ งาน ประสบการณ์การทำงาน อายุ เพศ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสภาพการทำงานที่หนัก

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเหนื่อยหน่าย จึงสรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1

ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน แยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีเพศแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีอายุแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2

ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

สมมติฐานที่ 3 ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

สมมติฐานที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

สมมติฐานที่ 6 ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดมีวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 รวมทั้งสิ้น 1,712 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ข้อมูลปีการศึกษา 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ข้อมูลปีการศึกษา 2554) โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดที่ระดับ 0.05

แทนค่า $n = \frac{1,712}{1+1,712(0.05)^2}$

$= 324$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 324 คน

2. สุ่มอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มา 2 อำเภอ จากจำนวนทั้งหมด 8 อำเภอ โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้อำเภอนาน้อยมีครูทั้งหมด จำนวน 263 คน และอำเภอนาหมื่นมีครูทั้งหมด จำนวน 102 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 365 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการปรับใช้แนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ Rizzo *et al.* (1970) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 4 ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการได้รับบทบาทหลายๆ บทบาทในเวลาเดียวกัน การปฏิบัติงานที่ขัดกับมาตรฐานหรือค่านิยมของตนเอง เวลา ทรัพยากร ความสามารถ และความต้องการ นโยบายและกฎระเบียบขององค์กรที่ขัดแย้งกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ระดับความคิดเห็น	**ค่าคะแนน**
จริงมากที่สุด	4
จริงมาก	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยได้แบ่งความขัดแย้งในบทบาทเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายข้อ ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4-1}{3}$$

$$= 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความขัดแย้งในบทบาทรายข้อได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
1.00 – 2.00	มีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับต่ำ
2.01 – 3.00	มีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	มีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยได้แบ่งความขัดแย้งในบทบาทเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมโดยรวม ตามสูตรการคำนวณดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{80-20}{3}$

= 20

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความขัดแย้งในบทบาทโดยรวมได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
20.00 – 40.00	มีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับต่ำ
40.01 – 60.00	มีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง
60.01 – 80.00	มีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความความคลุมเครือในบทบาท เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการปรับใช้แนวคิดความคลุมเครือในบทบาทของ Rizzo *et al.* (1970) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 4 ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การจัดสรรเวลา สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และการทำนายผลที่ตามมาจากการปฏิบัติงาน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ระดับความคิดเห็น	**ค่าคะแนน**
จริงมากที่สุด	4
จริงมาก	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยได้แบ่งความคลุมเครือในบทบาทเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายข้อ ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4-1}{3}$$

$$= 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคลุมเครือในบทบาทรายข้อได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
1.00 – 2.00	มีความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับต่ำ
2.01 – 3.00	มีความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	มีความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยได้แบ่งความคลุมเครือในบทบาทเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมโดยรวม ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{100-25}{3}$$

$$= 25$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
25.00 – 50.00	มีความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับต่ำ
50.01 – 75.00	มีความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง
75.01 – 100.00	มีความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการปรับใช้แนวคิดของ Moos and Trickett (1987) เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยมีคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ลักษณะสัมพันธภาพ 2. ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคล 3. ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ระดับความคิดเห็น	**ค่าคะแนน**
จริงมากที่สุด	4
จริงมาก	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายข้อ ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

$$= \frac{4-1}{3}$$

$$= 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนรายข้อได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
1.00 – 2.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับต่ำ
2.01 – 3.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายด้านตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{40 - 10}{3}$$

$$= 10$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนรายด้านได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
10.00 – 20.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับต่ำ
20.01 – 30.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
30.01 – 40.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมโดยรวมตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{120-30}{3}$$

$$= 30$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
30.00 – 60.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับต่ำ
60.01 – 90.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
90.01 – 120.00	มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith (1981) โดยมีคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ 2. ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ 3. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ 4. ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ระดับความคิดเห็น	**ค่าคะแนน**
จริงมากที่สุด	4
จริงมาก	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายข้อ ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4 - 1}{3}$$

$$= 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับการเห็นคุณค่าในตนเองรายข้อได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
1.00 – 2.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ
2.01 – 3.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายด้าน ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{24 - 6}{3}$$

$$= 6$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับการเห็นคุณค่าในตนเองรายด้านได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
6.00 – 12.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ
12.01 – 18.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
18.01 – 24.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมโดยรวม ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{96 - 24}{3}$$

$$= 24$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
24.00 – 48.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ
48.01 – 72.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
72.01 – 96.00	มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการปรับใช้จากแบบวัดความเหนื่อยหน่าย Maslach Burnout Inventory (MBI) ตามแนวคิดของ Maslach โดยมีคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ระดับความคิดเห็น	**ค่าคะแนน**
จริงมากที่สุด	4
จริงมาก	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยได้แบ่งความเหนื่อยหน่ายเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายข้อ ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4-1}{3}$$

$$= 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความเหนื่อยหน่ายรายข้อได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
1.00 – 2.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ
2.01 – 3.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยได้แบ่งความเหนื่อยหน่ายเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมรายด้าน ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{28 - 7}{3}$$

$$= 7$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความเหนื่อยหน่ายรายด้านได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
7.00 – 14.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ
14.01 – 21.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง
21.01 – 28.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยได้แบ่งความเหนื่อยหน่ายเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสมโดยรวม ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{84 - 21}{3}$$

$$= 21$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความเหนื่อยหน่าย โดยรวมได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
21.00 – 42.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ
42.01 – 63.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง
63.01 – 84.00	มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเหนื่อยหน่าย

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม และนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามในด้านภาษา และความชัดเจน เพื่อเข้าใจได้ง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม

3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Conbach (Conbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบหาความเชื่อมั่น

การทดสอบหาความเชื่อมั่น ปรากฏผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท	**ค่าความเชื่อมั่น**
ความขัดแย้งในบทบาทโดยรวม	.9041

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท	**ค่าความเชื่อมั่น**
ความคลุมเครือในบทบาทโดยรวม	.9170

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน	**ค่าความเชื่อมั่น**
ลักษณะสัมพันธภาพ	.9244
ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล	.8773
ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ	.8577
สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวม	.9374

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง	**ค่าความเชื่อมั่น**
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ	.8839
ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ	.7982
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ	.9189
ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	.8254
การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม	.9485

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย	**ค่าความเชื่อมั่น**
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	.9108
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	.8519
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	.9288
ความเหนื่อยหน่ายโดยรวม	.9405

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ในอำเภอนาน้อยและอำเภอนาหมื่น

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและมีการอธิบายคำชี้แจง แนะนำวิธีการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนก่อนตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนก่อนตอบแบบสอบถาม โดยมีมาตรฐานเดียวกัน

3. ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและส่งคืนแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ หากตรวจพบข้อผิดพลาดหรือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใหม่และรอรับแบบสอบถามพร้อมกับตรวจสอบอีกครั้ง

4. จากนั้นผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาบันทึกคะแนนโดยการลงรหัสและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อรอการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่างๆ

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. สถิติอนุมาน (Inferential Comparison)

2.1 ค่า t- test ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม

2.2 ค่า F- test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรตาม ซึ่งจำแนกตามตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายได้

การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 365 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความขัดแย้งในบทบาท
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคลุมเครือในบทบาท
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในห้องเรียน
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเห็นคุณค่าในตนเอง
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหนื่อยหน่าย
ตอนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลครูกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ มีรายละเอียดดังนี้คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=365)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	121	33.2
หญิง	244	66.8
อายุ		
ต่ำกว่า 31ปี	55	15.1
31-40 ปี	75	20.5
41-50ปี	77	21.1
มากกว่า 50 ปี	158	43.3
$\bar{X}$ = 44.68 ปี S.D.= 10.41 ปี Min=22 ปี Max=58 ปี		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	306	83.8
สูงกว่าปริญญาตรี	59	16.2
สถานภาพสมรส		
โสด	62	17.0
สมรส	279	76.4
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	24	6.6
ประสบการณ์การทำงาน		
1-10 ปี	93	25.5
11-20 ปี	75	20.5
21-30 ปี	74	20.3
มากกว่า 30 ปี	123	33.7
$\bar{X}$ = 21.22 ปี S.D.= 11.96 ปี Min=1ปี Max=39 ปี		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20001 บาท	113	31.0
20001-30000 บาท	63	17.2
30001-40000 บาท	127	34.8
มากกว่า 40000 บาท	62	17.0
$\bar{X}$ = 29182.24 บาท S.D.= 12786.40 บาท Min=7700 บาท Max=60000 บาท		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=365)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ		
น้อยกว่า 11 คน	58	15.9
11-20 คน	89	24.4
21-30 คน	52	14.2
31-60 คน	58	15.9
60-120 คน	53	14.5
มากกว่า 120 คน	55	15.1
$\overline{X}$ = 56.82 คน S.D.= 68.07คน Min=6 คน Max=377 คน		

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จากตารางที่ 1 สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.8 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 33.2

อายุ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.1 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 นอกนั้นมีอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 44.68 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.8 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.2

สถานภาพสมรส พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมา สถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 17.0 และสถานภาพสมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 6.6

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 และมีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 นอกนั้นมีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 โดยมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 21.22 ปี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20001 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.2 นอกนั้นมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.0 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยเฉลี่ย 29182.24 บาท

จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 รองลงมามีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ น้อยกว่า 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 เท่ากับ จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 31-60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมากกว่า 120 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 60-120 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 นอกนั้นมีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 โดยเฉลี่ยมีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 56.82 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความขัดแย้งในบทบาทของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อและโดยรวม

(n=365)

ความขัดแย้งในบทบาท	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ยากเกินไป	104 (28.5)	183 (50.1)	73 (20.0)	5 (1.4)	1.94	0.73	ต่ำ
2. ท่านทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น	84 (23.0)	143 (39.2)	105 (28.8)	33 (9.0)	2.24	0.91	ปานกลาง
3. เป้าหมายของท่านไม่ตรงกับบทบาทที่ได้รับ	106 (29.0)	157 (43.0)	88 (24.2)	14 (3.8)	2.03	0.83	ปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=365)

ความขัดแย้งในบทบาท	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. ท่านต้องทำงานที่ไม่ถนัด	104 (28.5)	163 (44.7)	85 (23.2)	13 (3.6)	2.02	0.81	ปานกลาง
5. งานที่ท่านปฏิบัติน่าเบื่อเกินไป	145 (39.7)	159 (43.6)	47 (12.9)	14 (3.8)	1.81	0.80	ต่ำ
6. ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่มีกำลังคนเพียงพอที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ	87 (23.8)	137 (37.5)	107 (29.3)	34 (9.3)	2.24	0.92	ปานกลาง
7. ท่านได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถ	78 (21.4)	209 (57.3)	63 (17.3)	15 (4.1)	2.04	0.74	ปานกลาง
8.ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่มีเวลาที่เพียงพอ	69 (18.9)	155 (42.5)	101 (27.7)	40 (11.0)	2.31	0.90	ปานกลาง
9.ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่ไม่เหมาะสม	58 (15.9)	186 51.0)	103 (28.2)	18 (4.9)	2.22	0.77	ปานกลาง
10.ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่มีทรัพยากรและวัสดุเพียงพอที่จะทำดำเนินงานได้	49 (13.4)	161 (44.1)	117 (32.1)	38 (10.4)	2.39	0.85	ปานกลาง
11.ท่านรู้สึกสับสนเมื่อต้องรับผิดชอบงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน	45 (12.3)	129 (35.3)	137 (37.5)	54 (14.8)	2.55	0.89	ปานกลาง
12. เมื่อต้องทำงานหลายบทบาทท่านไม่รู้ว่าควรให้ความสำคัญกับบทบาทไหนก่อนหลัง	58 (15.9)	165 (45.2)	122 (33.4)	20 (5.5)	2.28	0.80	ปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=365)

ความขัดแย้งในบทบาท	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
13. ท่านไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ถ้าต้องทำงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน	51 (14.0)	135 (37.0)	134 (36.7)	45 (12.3)	2.47	0.88	ปานกลาง
14. ท่านต้องทำงานหลายบทบาททำให้งานไม่มีคุณภาพ	48 (13.2)	149 (40.8)	131 (35.9)	37 (10.1)	2.43	0.84	ปานกลาง
15. ท่านไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ถ้าต้องทำงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน	34 (9.3)	115 (31.5)	163 (44.7)	53 (14.5)	2.64	0.84	ปานกลาง
16. ท่านไม่สามรถทำงานภายใต้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน	51 (14.0)	143 (39.1)	124 (34.0)	47 (12.9)	2.46	0.89	ปานกลาง
17.ท่านได้รับการขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดแย้งกันจากบุคคลสองคนขึ้นไป	109 (29.2)	148 (40.5)	95 (26.0)	13 (3.6)	2.03	0.84	ปานกลาง
18.ท่านทำงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานบางคนแต่ไม่ใช่ทุกคน	41 (11.2)	137 (37.5)	147 (40.3)	40 (11.0)	2.51	0.83	ปานกลาง
19.ท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	82 (22.5)	173 (47.4)	89 (24.4)	21 (5.8)	2.13	0.83	ปานกลาง
20.นโยบายของโรงเรียนคาดหวังให้ท่านทำสิ่งที่ท่านไม่สามารถทำได้	93 (25.5)	186 (51.0)	73 (20.0)	13 (3.6)	2.02	0.77	ปานกลาง
ความขัดแย้งในบทบาทโดยรวม					**44.77**	**10.53**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความขัดแย้งในบทบาทของครูกลุ่มตัวอย่าง ในตารางที่ 2 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่าง มีความขัดแย้งในบทบาทโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 44.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 15 ท่านไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ถ้าต้องทำงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.64) รองลงมาคือ ข้อที่ 11 ท่านรู้สึกสับสนเมื่อต้องรับผิดชอบงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.55) และ ข้อที่ 18 ท่านทำงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานบางคน แต่ไม่ใช่ทุกคน (ค่าเฉลี่ย 2.51) ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งในบทบาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ขัดกับมาตรฐานของตนเอง ครูมีการปฏิบัติงานที่ไม่ยากและไม่น่าเบื่อ ความขัดแย้งเกี่ยวกับเวลา ทรัพยากร และความสามารถนั้น ครูได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ รวมทั้งมีเวลา ทรัพยากรหรือวัสดุที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งเกี่ยวกับบทบาทหลายๆ บทบาท ครูได้รับบทบาทที่เหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง และความขัดแย้งเกี่ยวกับความคาดหวัง ความต้องการ นโยบายและกฎระเบียบขององค์กร ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของโรงเรียนและทำงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคลุมเครือในบทบาทของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อและโดยรวม

(n=365)

ความคลุมเครือในบทบาท	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านไม่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานของท่าน	118 (32.3)	204 (55.9)	34 (9.3)	9 (2.5)	1.82	0.70	ต่ำ
2.ท่านไม่แน่ใจว่างานที่ท่านทำอยู่เกี่ยวข้องกับงานอื่นอย่างไร	69 (18.9)	203 (55.6)	81 (22.2)	12 (3.3)	2.10	0.73	ปานกลาง
3.ท่านไม่แน่ใจว่างานของท่านจะทำให้สำเร็จโดยวิธีใดดีที่สุด	80 (21.9)	173 (47.4)	99 (27.1)	13 (3.6)	2.12	0.79	ปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=365)

ความคลุมเครือในบทบาท	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
4.ท่านไม่แน่ใจว่าวิธีการทำงานของท่านเหมาะสมหรือไม่	73 (20.0)	84 (50.4)	93 (25.5)	15 (10.1)	2.14	0.78	ปานกลาง
5.ท่านไม่แน่ใจว่าแผนการสอนที่กำหนดไว้จะสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้หรือไม่	85 (23.)	171 (46.8)	95 (26.0)	14 (3.8)	2.10	0.80	ปานกลาง
6.ท่านไม่มี “วิธีการของตนเอง” ในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	122 (33.4)	202 (55.3)	32 (8.8)	9 (2.5)	1.80	0.70	ต่ำ
7. ท่านไม่แน่ใจว่าสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามคำสั่งของท่านได้	101 (27.7)	220 (60.3)	39 (10.6)	5 (1.4)	1.86	0.65	ต่ำ
8. ท่านไม่แน่ใจว่าท่านสามารถควบคุมนักเรียนในชั้นเรียนได้	170 (46.6)	134 (36.7)	51 (14.0)	10 (2.7)	1.78	1.33	ต่ำ
9.ท่านไม่รู้วิธีการที่เหมาะสมในการลงโทษนักเรียน	140 (38.4)	176 (48.2)	32 (8.8)	17 (4.6)	1.80	0.79	ต่ำ
10.ท่านไม่รู้วิธีการชี้แจงแก่ผู้ปกครองนักเรียนเมื่อเกิดปัญหา	145 (39.7)	192 (52.6)	23 (6.3)	5 (1.4)	1.69	0.65	ต่ำ
11.ท่านไม่แน่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายจะเสร็จทันเวลา	87 (23.8)	188 (51.5)	84 (23.1)	6 (1.6)	2.02	0.73	ปานกลาง
12.ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่ทราบกำหนดส่งงานที่แน่นอน	104 (28.5)	171 (46.8)	83 (22.8)	7 (1.9)	1.98	0.77	ต่ำ
13.ท่านไม่แน่ใจว่าการทำงานล่วงเวลาของท่านกระทบต่อหน้าที่ในครอบครัวหรือไม่	95 (26.0)	153 (41.9)	101 (27.7)	16 (4.4)	2.10	0.84	ปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=365)

ความคลุมเครือในบทบาท	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
14.ท่านไม่แน่ใจว่าการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัวจะส่งผลกระทบต่องานสอนของท่านหรือไม่	117 (32.1)	148 (40.5)	85 (23.3)	15 (4.1)	1.99	0.85	ต่ำ
15.ท่านไม่แน่ใจว่าแผนการสอนที่กำหนดไว้จะสอนได้พอดีกับเวลาหรือไม่	91 (24.9)	172 (47.1)	90 (24.7)	12 (3.3)	2.06	0.79	ปานกลาง
16.ท่านไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานนั้นเหมาะสมหรือไม่	97 (26.6)	170 (46.6)	88 (24.1)	10 (2.7)	2.03	0.79	ปานกลาง
17.ท่านไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวท่านหรือไม่	73 (20.0)	178 (48.8)	95 (26.0)	19 (5.2)	2.16	0.80	ปานกลาง
18.ท่านไม่แน่ใจว่าท่านวางตัวกับนักเรียนเหมาะสมหรือไม่	119 (32.6)	171 (46.8)	64 (17.4)	11 (3.0)	1.91	0.78	ต่ำ
19.ท่านไม่แน่ใจว่าท่านใช้คำพูดกับนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่	129 (35.3)	169 (46.3)	56 (15.4)	11 (3.0)	1.86	0.78	ต่ำ
20.ท่านไม่แน่ใจว่าท่านแสดงกริยาท่าทางกับผู้อื่นได้เหมาะสมหรือไม่	111 (30.5)	160 (43.8)	83 (22.7)	11 (3.0)	1.98	0.81	ต่ำ
21.ท่านไม่รู้ว่าท่านจะได้รับการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	97 (26.6)	136 (37.3)	102 (27.9)	30 (8.2)	2.18	0.92	ปานกลาง
22.ท่านไม่ทราบว่างานของท่านจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	79 (21.6)	145 (39.7)	115 (31.5)	26 (7.2)	2.24	0.87	ปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n=365)

ความคลุมเครือในบทบาท	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
23.ท่านไม่แน่ใจว่าท่านมีส่วนทำให้เพื่อนร่วมงานทำงานได้ง่ายขึ้นหรือไม่	67 (18.4)	180 (49.3)	102 (27.9)	16 (4.4)	2.18	0.78	ปานกลาง
24.ท่านไม่แน่ใจว่างานที่ท่านทำจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้หรือไม่	76 (20.8)	160 (43.8)	112 (30.7)	17 (4.7)	2.19	0.82	ปานกลาง
25.ท่านไม่แน่ใจว่าความสามารถของท่านจะช่วยให้งานสำเร็จได้	93 (25.5)	175 (47.9)	85 (23.3)	15 (3.3)	2.04	0.787	ปานกลาง
ความคลุมเครือในบทบาทโดยรวม					**50.12**	**11.31**	**ปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคลุมเครือในบทบาทของครูกลุ่มตัวอย่าง ในตารางที่ 3 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่าง มีความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 50.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 22 ท่านไม่ทราบว่างานของท่านจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.24) รองลงมาคือ ข้อที่ 24 ท่านไม่แน่ใจว่างานที่ท่านทำจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ (ค่าเฉลี่ย 2.19) และ ข้อที่ 21 ท่านไม่รู้ว่าท่านจะได้รับการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ (2.18) กับ ข้อที่ 23 ท่านไม่แน่ใจว่าท่านมีส่วนทำให้เพื่อนร่วมงานทำงานได้ง่ายขึ้นหรือไม่ (ค่าเฉลี่ย 2.18) ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าความคลุมเครือในบทบาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ครูมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการทำงาน ความคลุมเครือเกี่ยวกับอำนาจ ครูมีอำนาจในการควบคุมนักเรียนให้ปฏิบัติตามคำสั่งในห้องเรียนได้ ความคลุมเครือเกี่ยวกับการจัดสรรเวลา ครูสามารถทำงานให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ดี ความคลุมเครือเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ครูมีการวางตัวที่เหมาะสม ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ความคลุมเครือเกี่ยวกับการทำนายผลจากการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปฏิบัติงาน ครูสามารถประเมินหรือคาดเดาผลจากการปฏิบัติงานได้ไม่ว่าจะเป็นการประเมินการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง และผลงานที่ปฏิบัติจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

(n=365)

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะสัมพันธภาพ							
1. ท่านและนักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือทำกิจกรรมในห้องเรียนร่วมกัน	10 (2.7)	26 (7.2)	195 (53.4)	134 (36.7)	3.24	0.70	สูง
2. นักเรียนนำเสนอผลงานได้ตามกิจกรรมที่ท่านจัดทำขึ้น	6 (1.6)	45 (12.3)	245 (67.2)	69 (18.9)	3.03	0.62	สูง
3. ท่านสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกัน	5 (1.4)	32 (8.7)	169 (46.3)	159 (43.6)	3.32	0.69	สูง
4. นักเรียนมีความสนใจและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมที่จัดทำขึ้น	5 (1.4)	37 (10.1)	205 (56.2)	118 (32.3)	3.19	0.67	สูง
5. ท่านและนักเรียนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน	3 (0.8)	18 (4.9)	182 (49.9)	162 (44.4)	3.38	0.62	สูง
6. นักเรียนช่วยเหลือกันทำงานกลุ่มตามที่ท่านได้ฝึกไว้	1 (0.3)	34 (9.3)	218 (59.7)	112 (30.7)	3.21	0.61	สูง
7. ท่านให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน	5 (1.4)	18 (4.9)	166 (45.5)	176 (48.2)	3.41	0.65	สูง
8. ท่านใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนมาก	2 (0.5)	30 (8.3)	179 (49.0)	154 (42.2)	3.33	0.65	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=365)

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
9. นอกเหนือจากเรื่องในห้องเรียนแล้ว ท่านยังให้ความช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องอื่นๆ	9 (2.5)	21 (5.8)	190 (52.0)	145 (39.7)	3.29	0.69	สูง
10. ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนของท่านจะทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้า	4 (1.1)	25 (6.8)	155 (42.5)	181 (49.6)	3.41	0.67	สูง
รวมด้าน					**32.81**	**5.09**	สูง
ด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล							
11. นักเรียนของท่านมีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้เพิ่มเติม	8 (2.2)	65 (17.8)	208 (57.0)	84 (23.0)	3.01	0.71	สูง
12. ท่านเห็นว่านักเรียนใช้เวลาไปกับการเรียนบทเรียนและกิจกรรมอย่างอื่นได้อย่างเหมาะสม	10 (2.7)	60 (16.5)	225 (61.6)	70 (19.2)	2.98	0.68	ปานกลาง
13. ท่านจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	8 (2.2)	52 (14.2)	227 (62.2)	78 (21.4)	3.03	0.67	สูง
14. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียน	10 (2.7)	23 (6.4)	225 (61.6)	107 (29.3)	3.18	0.66	สูง
15. ท่านจัดกิจกรรมการสอนเสริมบทเรียนให้กับนักเรียนที่ขาดเรียน	4 (1.1)	68 (18.6)	227 (62.2)	66 (18.1)	2.98	0.64	ปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=365)

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
16. ท่านรู้สึกว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีความกดดันเมื่อต้องแข่งขัน	16 (4.4)	83 (22.7)	199 (54.5)	67 (18.4)	2.87	0.76	ปานกลาง
17. ท่านเห็นว่านักเรียนส่วนใหญ่พยายามที่จะเรียนให้ได้คะแนนดี	7 (1.9)	65 (17.8)	208 (57.0)	85 (23.3)	3.02	0.70	สูง
18. ท่านเห็นว่านักเรียนบางคนพยายามตอบคำถามให้ได้เป็นคนแรก	10 (2.8)	75 (20.5)	197 (54.0)	83 (22.7)	2.97	0.74	ปานกลาง
19. ท่านเห็นว่านักเรียนมีการแข่งขันเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม	8 (2.2)	76 (20.8)	203 (55.6)	78 (21.4)	2.96	0.71	ปานกลาง
20. ท่านเห็นว่านักเรียนสามารถสอบผ่านโดยไม่ต้องสอบซ่อมหรือทำรายงาน	29 (7.9)	124 (34.0)	183 (50.2)	29 (7.9)	2.58	0.75	ปานกลาง
รวมด้าน					**29.55**	**4.95**	**ปานกลาง**
ด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ							
21. นักเรียนปฏิบัติตนเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดีได้	15 (4.1)	91 (24.9)	213 (58.4)	46 (12.6)	2.79	0.71	ปานกลาง
22. ท่านมีการเตรียมตัววางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง	9 (2.5)	42 (11.5)	259 (71.0)	55 (15.0)	2.99	0.60	ปานกลาง
23. ท่านตั้งกฎระเบียบภายในห้องเรียนไว้อย่างชัดเจน	6 (1.6)	35 (9.6)	211 (57.8)	113 (31.0)	3.18	0.66	สูง
24. ท่านอธิบายโทษของการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	6 (1.6)	29 (8.0)	218 (59.7)	112 (30.7)	3.19	0.64	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n=365)

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
25. ท่านจะลงโทษนักเรียนที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ	9 (2.5)	70 (19.1)	213 (58.4)	73 (20.0)	2.96	0.70	ปานกลาง
26.ท่านดูแลและชี้แนะให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้	3 (0.8)	25 (6.8)	204 (55.9)	133 (36.5)	3.28	0.62	สูง
27.นักเรียนจะถูกลงโทษหากมีการพูดคุยในเวลาเรียน	24 (6.6)	138 (37.8)	160 (43.8)	43 (11.8)	2.61	0.78	ปานกลาง
28.ท่านเสนอแนะให้โรงเรียนจัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในห้องเรียน	8 (2.1)	44 (12.1)	223 (61.1)	90 (24.7)	3.08	0.67	สูง
29.ท่านสนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการเรียน	8 (2.2)	29 (7.9)	220 (60.3)	108 (29.6)	3.17	0.66	สูง
30.ท่านเสนอให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ให้กับนักเรียน	9 (2.5)	39 (10.7)	204 (55.8)	113 (31.0)	3.15	0.70	สูง
รวมด้าน					**30.41**	**4.57**	**สูง**
สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวม					**92.77**	**13.33**	**สูง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของครูกลุ่มตัวอย่าง ในตารางที่ 4 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่าง มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 92.77) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 32.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 7 ท่านให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(ค่าเฉลี่ย 3.41) กับ ข้อที่ 10 ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนของท่านจะทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านและนักเรียนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และข้อที่ 8 ท่านใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนมาก (ค่าเฉลี่ย 3.33) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 29.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 14 ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียน (ค่าเฉลี่ย 3.18) รองลงมาคือ ข้อที่ 13 ท่านจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.03) และ ข้อที่ 17 ท่านเห็นว่านักเรียนส่วนใหญ่พยายามที่จะเรียนให้ได้คะแนนดี (ค่าเฉลี่ย 3.02) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 30.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 26 ท่านดูแลและชี้แนะให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ข้อที่ 24 ท่านอธิบายโทษของการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และ ข้อที่ 23 ท่านตั้งกฎระเบียบภายในห้องเรียนไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.18) ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพ ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยนักเรียนให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านการเรียนและชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียน ด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนตามศักยภาพและตามความเหมาะสมกับนักเรียน และมีการกระตุ้นให้นักเรียนให้มีการแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเองด้านการเรียน ด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ ครูมีการชี้แจง อธิบายกฎระเบียบที่ชัดเจนให้นักเรียนได้ทราบและปฏิบัติ รวมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในด้านการเรียนการสอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

(n=365)

การเห็นคุณค่าในตนเอง	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ							
1. ท่านเป็นที่ยอมรับของนักเรียนว่าเป็นครูที่เก่ง	9 (2.5)	57 (15.6)	260 (71.2)	39 (10.7)	2.90	0.60	ปานกลาง
2. นักเรียนให้ความร่วมมือกับท่านในการเรียนการสอน	7 (1.6)	23 (6.3)	251 (68.8)	84 (23)	3.10	0.67	สูง
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	7 (1.9)	47 (12.9)	273 (74.8)	38 (10.4)	2.94	0.55	ปานกลาง
4. วิธีการสอนของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน	6 (1.7)	72 (19.7)	258 (70.7)	29 (7.9)	2.85	0.57	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานจะให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมการเรียนการสอน	6 (1.6)	49 (13.4)	252 (69.0)	58 (16.0)	2.99	0.60	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายงานให้ทำ	7 (2.0)	31 (8.5)	244 (66.8)	83 (22.7)	3.10	0.62	สูง
รวมด้าน					**17.91**	**2.68**	**ปานกลาง**
ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ							
7. ท่านสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม	8 (2.2)	31 (8.5)	269 (73.7)	57 (15.6)	3.03	0.57	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=365)

การเห็นคุณค่าในตนเอง	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
8. ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามความต้องการของท่านได้	12 (3.3)	67 (18.4)	248 (67.9)	38 (10.4)	2.85	0.63	ปานกลาง
9. ท่านรู้สึกว่าการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	7 (1.9)	54 (14.8)	262 (71.8)	42 (11.5)	2.93	0.58	ปานกลาง
10. ท่านสามารถควบคุมให้นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัย	3 (0.8)	33 (9.0)	243 (66.6)	86 (23.6)	3.13	0.59	สูง
11. ท่านสามารถชักจูงให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม	3 (0.8)	23 (6.3)	239 (65.5)	100 (27.4)	3.19	0.58	สูง
12. ท่านสามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือการสอนได้สำเร็จ	4 (1.0)	40 (11.0)	239 (65.5)	82 (22.5)	3.09	0.61	สูง
รวมด้าน					**18.23**	**2.69**	**สูง**
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ							
13. ท่านสามารถสอนนักเรียนได้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ได้กำหนดมาอย่างมีประสิทธิภาพ	5 (1.4)	33 (9.0)	255 (69.9)	72 (19.7)	3.08	0.58	สูง
14. ท่านสามารถสอนเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนให้ทันเพื่อน	6 (1.6)	54 (14.8)	245 (67.2)	60 (16.4)	2.98	0.62	ปานกลาง
15. ท่านสามารถปรับตัวกับนโยบายของโรงเรียนได้	6 (1.6)	20 (5.5)	240 (65.8)	99 (27.1)	3.18	0.60	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=365)

การเห็นคุณค่าในตนเอง	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
16. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	5 (1.4)	18 (4.9)	222 (60.8)	120 (32.9)	3.25	0.61	สูง
17. ท่านมีการจัดทำแผนและเตรียมการสอนทุกวันเพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย	5 (1.4)	40 (11.0)	259 (71.0)	61 (16.6)	3.03	0.58	สูง
18. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนได้อย่างดี	2 (0.5)	46 (12.6)	262 (71.8)	55 (15.1)	3.01	0.55	สูง
รวมด้าน					**18.54**	**2.79**	**สูง**
ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี							
19. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี	3 (0.8)	52 (14.2)	247 (67.7)	43 (17.3)	3.01	0.59	สูง
20. ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1 (0.3)	21 (5.8)	203 (55.5)	140 (38.4)	3.32	0.59	สูง
21. ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด	5 (1.4)	16 (4.3)	177 (48.5)	167 (45.8)	3.39	0.64	สูง
22. ท่านเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าจะขัดกับความคิดเห็นของตนเอง	3 (0.8)	31 (8.5)	212 (58.1)	119 (33.6)	3.22	0.63	สูง
23. เมื่อท่านนำผลงานของผู้อื่นมาเขียน ท่านจะมีการอ้างอิงชื่อทุกครั้ง	10 (2.7)	33 (9.1)	195 (53.4)	127 (34.8)	3.20	0.71	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=365)

การเห็นคุณค่าในตนเอง	จริงน้อยที่สุด	จริงน้อย	จริงมาก	จริงมากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
24. ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การนินทาว่าร้ายผู้อื่น	6 (1.6)	34 (9.3)	219 (60.1)	106 (29.0)	3.16	0.65	สูง
รวมด้าน					**19.31**	**2.73**	**สูง**
การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม					**73.99**	**9.86**	**สูง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเห็นคุณค่าในตนเองของครูกลุ่มตัวอย่าง ในตารางที่ 5 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่าง มีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 73.99) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 17.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 2 นักเรียนให้ความร่วมมือกับท่านในการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 3.10) กับ ข้อที่ 6 ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายงานให้ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.10) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 เพื่อนร่วมงานจะให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 2.99) และ ข้อที่ 3 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.94) ตามลำดับ

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 18.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 11 ท่านสามารถชักจูงให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมาคือ ข้อที่ 10 ท่านสามารถควบคุมให้นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัย (ค่าเฉลี่ย 3.13) และ ข้อที่ 12 ท่านสามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือการสอนได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.09) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 18.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 16 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.25) รองลงมาคือ ข้อที่ 15 ท่านสามารถปรับตัวกับนโยบายของโรงเรียนได้ (ค่าเฉลี่ย 3.18) และ ข้อที่ 13 ท่านสามารถสอนนักเรียนได้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ได้กำหนดมาอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.08) ตามลำดับ

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดีของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 19.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดีที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ 3 ข้อแรก คือ ข้อที่ 21 ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ ข้อที่ 20 ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.32) และ ข้อที่ 22 ท่านเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าจะขัดกับความคิดเห็นของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนให้การยอมรับในตัวครู ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจนั้นครูสามารถควบคุมตนเองได้ สามารถแสดงความคิดเห็น โน้มน้าวใจเพื่อนได้ และสามารถควบคุมนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ครูมีความสามารถในการสอนนักเรียนได้ตามแผนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ได้ รวมทั้งสามารถปรับตัวกับนโยบายโรงเรียน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ในเรื่องของความรับผิดชอบในการทำงาน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การไม่นินทา และการเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหนื่อยหน่ายของครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	จริง น้อยที่สุด	จริง น้อย	จริง มาก	จริง มากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์							
1. เมื่อนักเรียนไม่อยู่ในกฎระเบียบท่านจะรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานด้านการสอนต่อไป	60 (16.4)	181 (49.6)	103 (28.2)	21 (5.8)	2.23	0.79	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในโรงเรียนมีความตึงเครียด	107 (29.3)	172 (47.1)	69 (18.9)	17 (4.7)	1.99	0.82	ต่ำ
3. ท่านรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นในตอนเช้า เมื่อนึกว่าต้องไปทำงานสอนอีก	123 (33.7)	173 (47.4)	56 (15.3)	13 (3.6)	1.89	0.79	ต่ำ
4. ท่านรู้สึกปวดศีรษะทุกๆ วันหลังเลิกงาน	155 (42.5)	155 (42.5)	44 (12.0)	11 (3.0)	1.76	0.78	ต่ำ
5. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องทำงานสอนที่มากขึ้น	87 (23.8)	166 (45.5)	93 (25.5)	19 (5.2)	2.12	0.83	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกไม่อยากไปทำงานเนื่องจากระยะทางในการเดินทางไปโรงเรียนไกล ไม่สะดวก	166 (45.5)	144 (39.5)	40 (11.0)	15 (4.0)	1.74	0.81	ต่ำ
7. การขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำ	82 (22.5)	140 (38.4)	98 (26.8)	45 (12.3)	2.29	0.95	ปานกลาง
รวมด้าน					**14.01**	**4.25**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	จริง น้อยที่สุด	จริง น้อย	จริง มาก	จริง มากที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล							
8. ท่านไม่อยากทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพราะมีแต่ความขัดแย้ง	151 (41.4)	138 (37.8)	62 (17.0)	14 (3.8)	1.83	0.84	ต่ำ
9. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานคอยจับผิดท่านเสมอ	172 (47.1)	133 (36.4)	45 (12.3	14 (4.1)	1.73	0.83	ต่ำ
10. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ไม่โปร่งใสในการมอบหมายงาน	142 (38.9)	132 (36.2)	57 (15.6)	34 (9.3)	1.95	0.96	ต่ำ
12. ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สนใจความรู้สึกของเขา	189 (51.8)	130 (35.6)	33 (9.0)	13 (3.6)	1.64	0.79	ต่ำ
13. ท่านไม่ใส่ใจนักเรียนว่าจะมีความรู้สึกเช่นไร	217 (59.5)	118 (32.3)	24 (6.6)	6 (1.6)	1.50	0.69	ต่ำ
14. ท่านปฏิเสธที่จะเข้าร่วมงานกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน	224 (61.4)	115 (31.5)	23 (6.3)	3 (0.8)	1.47	0.65	ต่ำ
รวมด้าน					**11.90**	**4.47**	**ต่ำ**
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล							
15. ท่านไม่รู้ว่าจะขอความช่วยเหลือจากใคร เมื่อมีปัญหา	194 (53.2)	126 (34.5)	35 (9.6)	10 (2.7)	1.62	0.77	ต่ำ
16. นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือกับท่านในการเรียนการสอน	212 (58.1)	113 (31.0)	37 (10.1)	3 (0.8)	1.54	0.71	ต่ำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	จริง น้อยที่สุด	จริง น้อย	จริง มาก	จริง มากที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
17. แม้ว่าท่านจะทำงานอย่างเต็มที่ แต่ผลงานที่ออกมาก็ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	123 (33.8)	168 (46.0)	60 (16.4)	14 (3.8)	1.90	0.81	ต่ำ
18. ท่านรู้สึกว่าท่านไม่ประสบความสำเร็จในการสอน	165 (45.2)	155 (42.5)	39 (10.7)	6 (1.6)	1.69	0.73	ต่ำ
19. ไม่ว่าท่านจะทำงานใดๆ ก็จะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	195 (53.4)	132 (36.2)	31 (8.5)	7 (1.9)	1.59	0.73	ต่ำ
20. ท่านรู้สึกว่าตนเองไร้ค่าไร้ความหมายในสายตาของเพื่อนร่วมงาน	208 (57.0)	125 (34.2)	24 (6.6)	8 (2.2)	1.54	0.72	ต่ำ
21. ท่านรู้สึกไม่มีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง	219 (60.0)	105 (28.8)	32 (38.8)	9 (2.4)	1.54	0.76	ต่ำ
รายด้าน					**11.41**	**4.16**	**ต่ำ**
ความเหนื่อยหน่ายโดยรวม					**37.32**	**11.45**	**ต่ำ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหนื่อยหน่ายของครูกลุ่มตัวอย่าง ในตารางที่ 6 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่าง มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 37.32) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 14.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 7 การขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.29) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 เมื่อนักเรียนไม่อยู่ในกฎระเบียบท่านจะรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานด้านการสอนต่อไป (ค่าเฉลี่ย 2.23) และ ข้อที่ 5 ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องทำงานสอนที่มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.12) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 11.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 10 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ไม่โปร่งใสในการมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 1.95) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านไม่อยากทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพราะมีแต่ความขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย 1.83) และ ข้อที่ 11 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาตำหนิท่านโดยไม่มีเหตุผล (ค่าเฉลี่ย 1.76) ตามลำดับ

ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลของครูกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 11.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 17 แม้ว่าท่านจะทำงานอย่างเต็มที่ แต่ผลงานที่ออกมาก็ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ย 1.90) รองลงมาคือ ข้อที่ 18 ท่านรู้สึกว่าท่านไม่ประสบความสำเร็จในการสอน (ค่าเฉลี่ย 1.69) และ ข้อที่ 15 ท่านไม่รู้ว่าจะขอความช่วยเหลือจากใคร เมื่อมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย 1.62) ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ครูไม่รู้สึกอ่อนเพลียเหนื่อยหน่ายในการสอน เนื่องจากนักเรียนค่อนข้างอยู่ในระเบียบวินัย งบประมาณ อุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเหมาะสม และบรรยากาศในโรงเรียนไม่ตึงเครียด ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนทำให้ครูไม่รู้สึกเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ครูได้รับความร่วมมือจากนักเรียนในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและให้การยอมรับผลงาน ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและการสอน

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน แยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีเพศแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามเพศ

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.	t	p
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
ชาย	121	14.73	4.66	2.157*	.032
หญิง	244	13.66	3.99		
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
ชาย	121	12.96	4.94	3.240***	.001
หญิง	244	11.37	4.13		
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล					
ชาย	121	12.17	4.57	2.446*	.015
หญิง	244	11.04	3.90		
โดยรวม					
ชาย	121	39.86	12.78	2.815**	.005
หญิง	244	36.07	10.54		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ครูกลุ่มตัวอย่างเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 39.86) มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าของครูกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 36.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 14.73) มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 13.66)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 12.96) มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 11.37)

ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 12.17) มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 11.04)

จะเห็นได้ว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความเหนื่อยโดยรวมแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูเพศชายมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีอายุแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุ

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
ต่ำกว่า 31 ปี	55	14.64	3.93
31-40 ปี	75	15.85	4.43
41-50 ปี	77	13.92	4.50
มากกว่า 50 ปี	158	12.97	3.82
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล			
ต่ำกว่า 31 ปี	55	12.80	4.59
31-40 ปี	75	13.08	4.36
41-50 ปี	77	12.21	4.72
มากกว่า 50 ปี	158	10.87	4.16

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล			
ต่ำกว่า 31 ปี	55	11.89	4.68
31-40 ปี	75	12.71	4.38
41-50 ปี	77	11.40	3.71
มากกว่า 50 ปี	158	10.87	4.16
โดยรวม			
ต่ำกว่า 31 ปี	55	39.33	11.87
31-40 ปี	75	41.64	11.63
41-50 ปี	77	37.53	10.52
มากกว่า 50 ปี	158	34.32	11.45

การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุ

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	448.443	149.481	8.817***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	6120.4888	16.954		
	รวม	364	6568.932			
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	324.840	108.280	5.627***	.001
	ภายในกลุ่ม	361	6947.204	19.244		
	รวม	364	7272.044			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	232.683	77.561	4.610**	.004
	ภายในกลุ่ม	361	6073.848	16.825		
	รวม	364	6306.532			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2903.895	967.965	7.793***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	44837.95	124.205		
	รวม	364	47741.85			

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		**14.64**	**15.85**	**13.92**	**12.97**
(1) ต่ำกว่า 31 ปี	14.64	-			
(2) 31-40 ปี	15.85	-	-		
(3) 41-50 ปี	13.92	-	*	-	
(4) มากกว่า 50 ปี	12.97	*	*	-	-
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		**12.80**	**13.08**	**12.21**	**10.87**
(1) ต่ำกว่า 31 ปี	12.80	-			
(2) 31-40 ปี	13.08	-	-		
(3) 41-50 ปี	12.21	-	-	-	
(4) มากกว่า 50 ปี	10.87	*	*	*	-
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		**11.89**	**12.71**	**11.40**	**10.64**
(1) ต่ำกว่า 31 ปี	11.89	-			
(2) 31-40 ปี	12.71	-	-		
(3) 41-50 ปี	11.40	-	-	-	
(4) มากกว่า 50 ปี	10.64	-	*	-	-
โดยรวม		**39.33**	**41.64**	**37.53**	**34.47**
(1) ต่ำกว่า 31 ปี	39.33	-			
(2) 31-40 ปี	41.64	-	-		
(3) 41-50 ปี	37.53	-	*	-	
(4) มากกว่า 50 ปี	34.47	*	*	*	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 14.64) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.97)

ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 15.85) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย 13.92)

ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 15.85) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มี่อายุมากกว่า 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.97)

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.80) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 10.87)

ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 13.08) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 10.87)

ครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.21) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (10.87)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.71) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 10.64)

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 39.33) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 34.47)

ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 41.64) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย 37.53)

ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 41.64) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี (ค่าเฉลี่ย 34.47)

จะเห็นได้ว่าครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีอายุในกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่าครูที่มีอายุในกลุ่มอื่นๆ และครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำกว่าครูที่มีอายุในกลุ่มอื่นๆ

สมมติฐานที่ 1.3 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 การเปรียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.	t	p
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
ปริญญาตรี	306	13.98	4.27	-.307	.759
สูงกว่าปริญญาตรี	59	14.17	4.07		
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
ปริญญาตรี	306	11.79	4.52	-1.023	.307
สูงกว่าปริญญาตรี	59	12.44	4.22		
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล					
ปริญญาตรี	306	11.28	4.19	-1.388	.166
สูงกว่าปริญญาตรี	59	12.10	3.97		
โดยรวม					
ปริญญาตรี	306	37.06	11.54	-1.017	.310
สูงกว่าปริญญาตรี	59	38.71	10.97		

จากตารางที่ 11 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี(ค่าเฉลี่ย 38.71) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 37.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 14.17) มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 13.98)

ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 12.44) มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 11.79)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 12.10) มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 11.28)

จะเห็นได้ว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
โสด	62	14.13	4.38
สมรส	279	14.06	4.28
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	24	13.17	3.62
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล			
โสด	62	12.50	4.59
สมรส	279	11.89	4.92
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	24	10.46	3.62
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล			
โสด	62	12.05	4.60
สมรส	279	11.38	4.12
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	24	10.13	3.22

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
โดยรวม			
โสด	62	38.68	12.13
สมรส	279	37.33	11.44
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	24	33.75	9.28

การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	18.666	9.333	.516	.597
	ภายในกลุ่ม	362	6550.265	18.095		
	รวม	364	6568.932			
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	72.256	36.128	.1816	.164
	ภายในกลุ่ม	362	7199.788	19.889		
	รวม	364	7272.044			
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	65.088	32.544	1.888	.153
	ภายในกลุ่ม	362	6241.444	17.242		
	รวม	364	6306.532			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	420.141	210.070	1.607	.202
	ภายในกลุ่ม	362	47321.711	130.723		
	รวม	364	47741.852			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอามรณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าครูที่มีสถานภาพสมรส โสดมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมและด้านความอ่อนล้าทางอามรณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส สมรส และสถานภาพสมรสหม้าย หย่า แยกกันอยู่ แต่ครูที่มีสถานภาพสมรสหม้าย หย่า แยกกันอยู่ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอามรณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ต่ำกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส โสดและสถานภาพสมรส สมรส

สมมติฐานที่ 1.5 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีรายเฉลี่ยได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
น้อยกว่า 20001 บาท	113	15.49	3.96
20001-30000 บาท	63	14.30	4.32
30001-40000 บาท	127	13.28	4.39
มากกว่า 40000 บาท	62	12.53	3.55
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล			
น้อยกว่า 20001 บาท	113	13.12	4.47
20001-30000 บาท	63	12.27	4.72
30001-40000 บาท	127	11.42	4.57
มากกว่า 40000 บาท	62	10.26	3.26

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล			
น้อยกว่า 20001 บาท	113	12.44	4.51
20001-30000 บาท	63	11.95	3.77
30001-40000 บาท	127	10.95	4.26
มากกว่า 40000 บาท	62	9.94	3.02
โดยรวม			
น้อยกว่า 20001 บาท	113	41.05	11.46
20001-30000 บาท	63	38.52	11.02
30001-40000 บาท	127	35.65	11.96
มากกว่า 40000 บาท	62	32.73	8.24

การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	454.201	151.400	8.938***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	6114.731	16.938		
	รวม	364	6568.932			
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	374.613	124.871	6.536***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	6897.431	19.106		
	รวม	364	7272.044			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	300.340	100.113	6.017***	.001
	ภายในกลุ่ม	361	6006.192	16.638		
	รวม	364	6306.532			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3327.362	1109.121	9.015***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	44414.490	123.032		
	รวม	364	47741.852			

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ มีรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	$\overline{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		**15.49**	**14.30**	**13.28**	**12.53**
(1) น้อยกว่า 20001 บาท	15.49	-			
(2) 20001-30001บาท	14.30	-	-		
(3) 30001-40000 บาท	13.28	*	-	-	
(4) มากกว่า 40000 บาท	12.53	*	*	-	-
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		**13.12**	**12.27**	**11.42**	**10.26**
(1) น้อยกว่า 20001 บาท	13.12	-			
(2) 20001-30001บาท	12.27	-	-		
(3) 30001-40000 บาท	11.42	*	-	-	
(4) มากกว่า 40000 บาท	10.26	*	*	-	-
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		**12.44**	**11.95**	**10.95**	**9.94**
(1) น้อยกว่า 20001 บาท	12.44	-			
(2) 20001-30001 บาท	11.95	-	-		
(3) 30001-40000 บาท	10.95	*	-	-	
(4) มากกว่า 40000 บาท	9.94	*	*	-	-
โดยรวม		**41.05**	**38.52**	**35.65**	**32.73**
(1) น้อยกว่า 20001 บาท	41.05	-			
(2) 20001-30001 บาท	38.52	-	-		
(3) 30001-40000 บาท	35.65	*	-	-	
(4) มากกว่า 40000 บาท	32.73	*	*	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท (ค่าเฉลี่ย 15.49) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 13.28)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท (ค่าเฉลี่ย 15.49) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 12.53)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท (ค่าเฉลี่ย 14.30) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 12.53)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท (ค่าเฉลี่ย 13.12) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 11.42)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท (ค่าเฉลี่ย 13.12) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 10.26)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน20001-30000 บาท (ค่าเฉลี่ย 12.27) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 10.26)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคลแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท (ค่าเฉลี่ย 12.44) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 10.95)

ครูที่มีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคลแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท (ค่าเฉลี่ย 12.44) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 9.94)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท (ค่าเฉลี่ย 11.95) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 9.94)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 (ค่าเฉลี่ย 41.05) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 35.65)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท (ค่าเฉลี่ย 41.05) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 (ค่าเฉลี่ย 32.73)

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท (ค่าเฉลี่ย 38.52) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท (ค่าเฉลี่ย 32.73)

จะเห็นได้ว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอามรณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในกลุ่มอื่นๆ และครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอามรณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ต่ำกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในกลุ่มอื่นๆ

สมมติฐานที่ 1.6 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
1-10 ปี	93	15.61	4.10
11-20 ปี	75	14.44	4.33
21-30 ปี	74	13.39	4.34
มากกว่า 30 ปี	123	12.92	3.88

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 17 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล			
1-10 ปี	93	13.30	4.38
11-20 ปี	75	12.47	4.68
21-30 ปี	74	11.12	4.39
มากกว่า 30 ปี	123	10.95	4.17
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล			
1-10 ปี	93	12.39	4.66
11-20 ปี	75	12.04	3.90
21-30 ปี	74	10.76	3.80
มากกว่า 30 ปี	123	10.69	3.96
โดยรวม			
1-10 ปี	93	41.30	11.51
11-20 ปี	75	38.95	11.35
21-30 ปี	74	35.27	11.05
มากกว่า 30 ปี	123	34.56	10.78

การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	427.565	142.522	8.378***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	6141.367	17.012		
	รวม	364	6565.932			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 18 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	362.195	120.732	6.308***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	6909.849	19.141		
	รวม	364	7272.044			
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	213.705	71.235	4.221**	.006
	ภายในกลุ่ม	361	6092.532	16.878		
	รวม	364	6306.532			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2919.608	973.203	7.838***	.000
	ภายในกลุ่ม	361	44822.244	124.161		
	รวม	364	47741.852			

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ มีรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		**15.61**	**14.44**	**13.39**	**12.92**
(1) 1-10 ปี	15.61	-			
(2) 11-20 ปี	14.44	-	-		
(3) 21-30 ปี	13.39	*	-	-	
(4) มากกว่า 30 ปี	12.92	*	*	-	-
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		**13.30**	**12.47**	**11.12**	**10.95**
(1) 1-10 ปี	13.30	-			
(2) 11-20 ปี	12.47	-	-		
(3) 21-30 ปี	11.12	*	-	-	
(4) มากกว่า 30 ปี	10.95	*	*	-	-
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		**12.39**	**12.04**	**10.76**	**10.69**
(1) 1-10 ปี	12.39	-			
(2) 11-20 ปี	12.04	-	-		
(3) 21-30 ปี	10.76	*	-	-	
(4) มากกว่า 30 ปี	10.69	*	*	-	-
โดยรวม		**41.30**	**38.95**	**35.27**	**34.56**
(1) 1-10 ปี	41.30	-			
(2) 11-20 ปี	38.95	-	-		
(3) 21-30 ปี	35.27	*	-	-	
(4) มากกว่า 30 ปี	34.56	*	*	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีประสบการการณ์การทำงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 15.61) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย 13.39)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีประสบการการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 15.61) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.92)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 14.44) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.92)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การการทำงาน 1-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 13.30) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่ประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย 11.12)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การการทำงาน 1-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 13.30) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 10.95)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.47) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 10.95)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.39) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 10.69)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 12.04) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 10.69)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 41.30) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย 35.27)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 41.30) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 34.56)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 38.95) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย 35.27)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 38.95) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 34.56)

จะเห็นได้ว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในกลุ่มอื่นๆ และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มอื่นๆ

สมมติฐานที่ 1.7 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
น้อยกว่า 11 คน	58	13.14	3.83
11-20 คน	89	14.55	4.24
21-30 คน	52	14.85	5.38

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 20 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	n	$\overline{X}$	S.D.
31-60 คน	58	13.38	4.12
61-120 คน	53	14.06	3.87
มากกว่า 120 คน	55	13.91	3.86
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล			
น้อยกว่า 11 คน	58	10.41	3.95
11-20 คน	89	12.80	5.24
21-30 คน	52	12.73	4.90
31-60 คน	58	11.53	3.81
61-120 คน	53	11.85	4.34
มากกว่า 120 คน	55	11.64	3.56
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล			
น้อยกว่า 11 คน	58	10.33	3.60
11-20 คน	89	11.89	4.63
21-30 คน	52	12.13	4.85
31-60 คน	58	10.86	3.78
61-120 คน	53	11.47	3.68
มากกว่า 120 คน	55	11.64	3.92
โดยรวม			
น้อยกว่า 11 คน	58	33.88	9.49
11-20 คน	89	39.24	12.82
21-30 คน	52	39.71	13.87
31-60 คน	58	35.78	9.99
61-120 คน	53	37.38	10.60
มากกว่า 120 คน	55	37.18	9.98

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	5	130.212	26.042	1.452	.205
	ภายในกลุ่ม	359	6438.719	17.935		
	รวม	364	6568.932			
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5	247.434	49.487	2.529*	.029
	ภายในกลุ่ม	359	7024.610	19.567		
	รวม	364	7272.044			
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5	135.990	27.198	1.582	.164
	ภายในกลุ่ม	359	61703541	17.188		
	รวม	364	6306.532			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	1450.258	290.052	2.249*	.049
	ภายในกลุ่ม	359	46291.594	128.946		
	รวม	364	47741.852			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		**13.14**	**14.55**	**14.85**	**13.28**	**14.06**	**13.91**
(1) น้อยกว่า 11 คน	13.14	-					
(2) 11-20 คน	14.55	*	-				
(3) 21-30 คน	14.85	*	-	-			
(4) 31-60 คน	13.28	-	-	-	-		
(5) 61-120 คน	14.06	-	-	-	-	-	
(6) มากกว่า 120 คน	13.91	-	-	-	-	-	-
2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		**10.41**	**12.78**	**12.73**	**11.53**	**11.85**	**11.64**
(1) น้อยกว่า 11 คน	10.41	-					
(2) 11-20 คน	12.80	*	-				
(3) 21-30 คน	12.73	*	-	-			
(4) 31-60 คน	11.53	-	-	-	-		
(5) 61-120 คน	11.85	-	-	-	-	-	
(6) มากกว่า 120 คน	11.64	-	-	-	-	-	-
3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		**10.33**	**11.89**	**12.13**	**10.86**	**11.47**	**11.64**
(1) น้อยกว่า 11 คน	10.33	-					
(2) 11-20 คน	11.89	*	-				
(3) 21-30 คน	12.13	*	-	-			
(4) 31-60 คน	10.86	-	-	-	-		
(5) 61-120 คน	11.47	-	-	-	-	-	
(6) มากกว่า 120 คน	11.64	-	-	-	-	-	-

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	$\overline{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
โดยรวม		**33.88**	**39.24**	**39.71**	**35.78**	**37.38**	**37.18**
(1) น้อยกว่า 11 คน	33.88	-					
(2) 11-20 คน	39.24	*	-				
(3) 21-30 คน	39.71	*	-	-			
(4) 31-60 คน	35.78	-	-	-	-		
(5) 61-120 คน	37.38	-	-	-	-	-	
(6) มากกว่า 120 คน	37.18	-	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ พบว่า

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน(ค่าเฉลี่ย 14.55) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 13.14)

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน (ค่าเฉลี่ย 14.85) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 13.14)

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน (ค่าเฉลี่ย 12.80) มีความเหนื่อยหน่าย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 10.41)

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน (ค่าเฉลี่ย 12.73) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 10.41)

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน (ค่าเฉลี่ย 11.89) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 10.33)

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน (ค่าเฉลี่ย 12.13) มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 10.33)

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน (ค่าเฉลี่ย 39.24) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 33.88)

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างจากครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน (ค่าเฉลี่ย 39.71) มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน (ค่าเฉลี่ย 33.88)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จะเห็นได้ว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ และครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายต่ำกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ และครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายต่ำกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ และครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายต่ำกว่าครูที่มีจำนวนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ และครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบน้อยกว่า 11 คน มีความเหนื่อยหน่ายต่ำกว่าครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		โดยรวม	
ความขัดแย้ง	r	p	r	p	r	p	r	p
ในบทบาท	.551***	.000	.520***	.000	.446***	.000	.569***	.000

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 23 พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จะเห็นได้ว่าครูที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงตามด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		โดยรวม	
ความคลุมเครือ	r	p	r	p	r	p	r	p
ในบทบาท	.562***	.000	.553***	.000	.622***	.000	.650***	.000

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จะเห็นได้ว่าครูที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลสูงตามด้วย

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		โดยรวม	
สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	r	p	r	p	r	p	r	p
1. ลักษณะสัมพันธภาพ	-.231***	.000	-.254***	.000	-.382***	.000	-.324***	.000
2. ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล	-.147**	.005	-.133*	.011	-.291***	.000	-.186***	.000
3. ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ	-.138***	.000	-.164**	.002	-.287***	.000	-.219***	.000
โดยรวม	-.190***	.000	-.203***	.000	-.326***	.000	-.268***	.000

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 25 พบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จะเห็นได้ว่าครูที่มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่ดีจะมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพ ด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล และด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ

สมมติฐานที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

(n=365)

ความเหนื่อยหน่าย	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล		โดยรวม	
การเห็นคุณค่าในตนเอง	r	p	r	p	r	p	r	p
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ	-.167***	.001	-..218***	.000	-.313***	.000	-.216***	.000
2. ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ	-.246***	.000	-.247***	.000	-.342***	.000	-.312***	.000
3. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ	-.219***	.000	-.222***	.000	-.313***	.000	-.281***	.000
4. ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	-.266***	.000	-.304***	.000	-.403***	.000	-.364***	.000
โดยรวม	-.253***	.000	-.280***	.000	-.387***	.000	-.344***	.000

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 26 พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จะเห็นได้ว่าครูที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ และด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดีสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ

สมมติฐานที่ 6 ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรด้านที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และการทดสอบการมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายความเหนื่อยหน่าย

(n=365)

ตัวแปร	R	R^2	R^2change	F	P
1. ความคลุมเครือในบทบาท	.650	.423	.423	266.105***	.000
2. ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท	.685	.470	.047	31.881***	.000
3. ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	.708	.502	.032	23.095***	.000

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 27 แสดงว่าการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูได้ 3 ตัวแปร คือ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ทำนายร้อยละ 50.20 (R^2 = .502)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความคลุมครือในบทบาทสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูได้เป็นอันดับแรก ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 42.30 (R^2 = .423)

เมื่อเพิ่มตัวทำนาย พบว่า ความขัดแย้งในบทบาท สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูขึ้นอีกร้อยละ 4.70 (R^2 change = .047)

เมื่อเพิ่มตัวทำนายการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดีเข้าไป พบว่า สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูขึ้นอีกร้อยละ 3.20 (R^2 change = .032)

ตารางที่ 28 แสดงผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู

(n= 365)

ตัวแปรทำนาย	B	SE.b	Beta	t	P
ความคลุมเครือในบทบาท	.417	.050	.412	8.352***	.000
ความขัดแย้งในบทบาท	.315	.051	.290	6.146***	.000
การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	-.739	.154	-.189	-4.806***	.000
ค่าคงที่	16.589				

R = .708 R^2 = .502 Adj R^2 = .497 F = 23.095 Sig of F = .000

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถในการทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ร้อยละ 50.20 เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรทั้ง 3 พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูได้มากที่สุดอันดับ 1 รองลงมาคือ ความขัดแย้งในบทบาท อันดับที่ 2 และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดีเป็นอันดับที่ 3 สามารถสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูได้ ดังนี้

สมการทำนายที่เป็นคะแนนดิบ = 16.589 + .417(a) + .315(b) - .739(c)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมการทำนายที่เป็นคะแนนมาตรฐาน = .412(a) + .290(b) - .189(c)

เมื่อ a = ความคลุมเครือในบทบาท

b = ความขัดแย้งในบทบาท

c = การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี

จะเห็นได้ว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี ได้ร้อยละ 50.20 เรียงตามตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู โดยแบ่งข้อวิจารณ์ตามผลการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความขัดแย้งในบทบาท

ครูกลุ่มตัวอย่าง มีความขัดแย้งในบทบาท โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 44.77) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับบทบาทในการทำงานอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการใช้เวลา ทรัพยากร ความสามารถ และการปฏิบัติงานตามความคาดหวัง ความต้องการ นโยบายกฎระเบียบของโรงเรียน ทำให้สามารถรับผิดชอบงานนั้นได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถแสดงบทบาทการทำงานและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานได้ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ อารี เพชรผุด (2530) กล่าวว่า ความขัดแย้งจะมีผลทางบวกเมื่อสามารถควบคุมและจัดการได้ โดยความขัดแย้งจะเป็นกลายเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่สำคัญก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์หรือการทำงาน ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน การแข่งขันเพื่อเอาชนะตนเองและทำให้ดีขึ้น ในแง่ของความรู้สึก ทำให้มีชีวิตชีวาในการทำงาน รู้สึกมีความสุข ทำงานมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพและมองทุกคน เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร มีการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคคลไม่รู้สึกเครียด ผ่อนคลายและจะทำงานประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับการศึกษาของ กษวรรณ ราชศักดิ์ (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความคลุมเครือและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง

ความคลุมเครือในบทบาท

ครูกลุ่มตัวอย่าง มีความคลุมเครือในบทบาท โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 50.12) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับนโยบายข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่เหมะสมทั้งกับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และสามารถทำนายผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เตือนใจ เจริญบุตร (2547) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลสามารถรับรู้และเข้าใจรูปแบบของสถานการณ์หรือปัญหาได้ถูกต้อง สามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้ตรงกับความเป็นจริงส่งผลให้ระดับความคลุมเครือลดลง และการได้รับข้อมูลเพิ่มจะทำให้ความคลุมเครือหรือความซับซ้อนของสถานการณ์มีความชัดเจนขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีก็จะทำให้ลดความคลุมเครือได้

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน

ครูกลุ่มตัวอย่าง มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 92.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพ (ค่าเฉลี่ย 32.81) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูกับนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนม ให้ความสนใจในตัวนักเรียนทั้งการสนับสนุนด้านการเรียน และชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียน ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนไม่ตึงเครียด สอดคล้องกับแนวคิดของ Roger (1969 อ้างใน ทรงพรพรรณ วายโสกา, 2531: 46) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความคิดความรู้สึกที่มีต่อกัน ตลอดจนทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ควรได้รับความสนใจและให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าการเน้นวิชาการและสติปัญญา สภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศไม่ตึงเครียดเป็นการเสริมความอบอุ่นใจและความเชื่อถือระหว่างนักเรียนกับครู ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และสุขภาพจิตของนักเรียนได้มาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 29.55) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรให้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียน และมีกระตุ้นให้มีการแข่งขันด้านการเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนและพัฒนาตนเองด้านการเรียนมากขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสามัญศึกษา (2532) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ (ค่าเฉลี่ย 30.41) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการอธิบายกฎระเบียบและโทษของการไม่ปฏิบัติตามไว้อย่างชัดเจน ทำให้นักเรียนสามรถปฏิบัติตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งครูยังมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อให้นักเรียนใช้เป็นสื่อในการศึกษาค้นคว้าด้านการเรียน ทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณี ชูทัย (2522) กล่าวว่า ครูต้องคำนึงในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาความสำเร็จในการเรียน ซึ่งบรรยากาศการควบคุม เป็นความจำเป็นที่ครูต้องฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัยแต่มิได้อยู่ภายใต้การควบคุมลงโทษ โดยครูผู้สอนชี้แจงทำความเข้าใจความสำคัญของกฎระเบียบแก่นักเรียนก่อน และบรรยากาศที่มีอิสระ นักเรียนมีอิสระที่จะเลือกตัดสินใจที่จะศึกษาค้นคว้า บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองและไม่เกิดความเครียด

การเห็นคุณค่าในตนเอง

ครูกลุ่มตัวอย่าง มีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 73.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 17.91) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ (ค่าเฉลี่ย 18.23) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 18.5) และด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี (ค่าเฉลี่ย 19.31) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านบวก คิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญ มีอำนาจ สามารถควบคุมบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับในความสามารถงานด้านการสอน การทำงานด้านอื่นๆ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ทำให้มีความพึงพอใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รู้สึกภาคภูมิใจในช่วงชีวิตที่ผ่านมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Rosenberg (1979) กล่าวว่า การที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคคลหนึ่งมีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง นั้นจะเป็นบุคคลที่คิดว่าเขาเป็นคนที่มีคุณค่า มีเกียรติ มีความพึงพอใจในตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Coopersmith (1981) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยเครียดหรือวิตกกังวล รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มองตนเองว่ามีคุณค่า เคารพตนเอง ยอมรับคำวิจารณ์หรือการตำหนิจากบุคคลอื่นได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความกระตือรือร้น กล้าทำในสิ่งที่ท้าท้ายและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเหนื่อยหน่าย

ครูกลุ่มตัวอย่าง มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย37.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย14.01) ส่วนความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 11.90) และความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 11.41) อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน โดยผู้ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ด้านการเรียนการสอนตามความเหมาะสมทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานสอนสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา รวมทั้งนักเรียนยังให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่เครียด ไม่มีความกดดันปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ บัวพา ศรีมาศ (2546) ได้ทำการศึกษาความท้อแท้ของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดราชบุรี พบว่า ความท้อแท้ของครูเทศบาลสังกัดตำบลท่าใหม่ จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณี ขอบบัวคลี่ (2549) ได้ทำการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยองมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีเพศแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเพศหญิงเป็นเพศที่ได้รับการคาดหวังในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลมากกว่าเพศชายและเข้าสังคมได้ดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนได้ง่ายกว่าเพศชาย ทำให้การทำงานราบรื่น เมื่อเกิดปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือหรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ จึงทำให้มีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าครูเพศชาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1982) กล่าวว่า เพศชายจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นน้อยทำให้มีแนวโน้มที่จะมีความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณี ขอบบัวคลี่ (2549) ได้ทำการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูภาคพิเศษสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีอายุแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่อายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเหนื่อยหน่ายสูงสุดและครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความเหนื่อยหน่ายต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อายุเป็นจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลในชีวิตเรื่องส่วนตัวและการทำงาน โดยครูที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตมาก มีประสบการณ์การทำงานมาก ควบคุมอารมณ์ได้โดยใช้เหตุผลมากว่าการใช้อารมณ์ มีความรอบคอบ สามารถปรับตัวต่อเหตุการณ์ต่างๆ เผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาได้ดีกว่าว่าครูที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1982) ได้กล่าวว่า อายุเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มาก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความจริงได้มากและดีกว่าบุคคลที่อายุน้อย

สมมติฐานที่ 1.3 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีถึงแม้ว่าจะได้รับการศึกษา ฝึกอบรม มีความรู้ มีกระบวนการคิดที่ดีสามารถหาแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีก็อาจเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากครูอาจจะได้รับมอบหมายงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ต่างจากครูที่มีการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความท้อแท้ในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีคู่สมรสแล้วจะมีคนในครอบครัว สามี บุตรเป็นกำลังใจช่วยแบ่งเบาปัญหาหรือความเครียดต่างๆ ได้ เช่นเดียวกับครูที่เป็นโสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ก็ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว บุตร พ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานคอยรับฟังให้คำปรึกษาเมื่อต้องการความช่วยเหลือทำให้สามารถจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งในจิตใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาภรณ์ บุตรธรรม (2551) ได้ทำการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความท้อแท้ด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20001 บาท มีความเหนื่อยหน่ายสูงสุดและครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40000 บาท มีความเหนื่อยหน่ายต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญในการดำรงชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคมของครู ทั้งอาหาร ยาเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพมากขึ้น ครูที่มีรายได้น้อยจะได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ได้ไม่ดีเท่ากับครูที่มีรายได้มาก ทำให้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว อีกทั้งได้รับภาระหน้าที่งานที่หนัก เงินเดือนที่ได้รับน้อยทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยหน่ายได้สูงกว่าครูที่มีรายได้มาก สอดคล้องกับ Susan and Sheridan (1986 อ้างใน กิตติ แสงเทียนฉาย, 2531: 21) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายมาจากภาระที่หนักเกินไปและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Freudenberger (1975) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่ำ ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวและค่าครองชีพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1.6 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความเหนื่อยหน่ายสูงสุด และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี มีความเหนื่อยหน่ายต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีการปฏิบัติงานด้านการสอนมานานจะ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรอบคอบ มีมุมมองในการทำงานและโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น สามารถปรับตัว เผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1982) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความเหนื่อยหน่าย บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานมาระยะสั้น เนื่องจากวัยวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้นทำให้บุคคลมีการปรับตัว มองโลกกว้างขึ้นและสุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 1.7 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูง เนื่องจากครูต้องรับผิดชอบนักเรียนจำนวนมากทำให้ไม่สามารถควบคุม ดูแลนักเรียนได้ใกล้ชิดอย่างทั่วถึงทุกคน ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนมีน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ ลาวัลย์ พลกล้า (2525) ได้กล่าวถึงลักษณะของห้องเรียนที่ดีว่า ขนาดของห้องเรียนต้องพอเหมาะกับจำนวนนักเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ห้องเรียนที่แออัดจะทำให้ครูและนักเรียนเกิดความอึดอัด ถ้าที่นั่งของห้องเรียนอยู่ชิดกันเกินไป ทำให้นักเรียนทำกิจกรรมไม่สะดวกและครูดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง และสอดคล้องกับการศึกษาของกรมวิชาการ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพความหวัง สภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนจะมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เนื่องจากชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป นักเรียนไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน

สมมติฐานที่ 2 ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทำสอบสมมติฐานพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครูรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ ครูมีความขัดแย้งในบทบาทและความเหนื่อยหน่ายที่เป็นไปในลักษณะคล้อยตามกันหรือมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้าครูมีความขัดแย้งในบทบาทสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับมอบหมายงานหลายบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่โรงเรียน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนคาดหวังหรือกำหนดไว้ได้ ทำให้ครูเกิดความเครียด รู้สึกกดดัน รู้สึกคับข้องใจและเกิดความเหนื่อยหน่ายขึ้นได้ สอดคล้องกับ Frank (1969) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อคนจำเป็นต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่สองอย่างหรือหลายอย่างในเวลาเดียวกันและงานที่จะทำนั้นเป็นงานที่ขัดแย้งกันหรือไปด้วยกันไม่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Freudenberger (1975) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายเนื่องจากครูต้องรับผิดชอบมาก ทั้งจากการจัดกิจกรรมกรรมการเรียนการสอนแล้วยังต้องรับผิดชอบงานธุรการ งานความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร และสอดคล้องการศึกษาของ Kottkamp and Mansfield (1985 อ้างใน เชิดชาติ พุกพูน, 2535: 16) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและการไร้อำนาจกับความท้อแท้ พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 3 ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครูรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 กล่าวคือ ครูมีความคลุมเครือในบทบาทและความเหนื่อยหน่ายที่เป็นไปในลักษณะคล้อยตามกันหรือมีทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากครูขาดข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและวิธีการที่ควรปฏิบัติอย่างถูกต้อง ทำให้ครูเกิดความลังเล ไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย และไม่สามารถคาดเดาผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงานได้ ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานลดลง ท้อแท้ เหนื่อยหน่ายตามมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Moberg (1980 อ้างในพีระ ครึกครื้นจิต, 2529: 21-22) ได้กล่าวว่า คนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน บทบาทความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบของงานที่ไม่ชัดเจน ผู้ที่ต้องเผชิญกับบทบาทที่คลุมเครือจะส่งผลต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต ทำให้เกิดอารมณ์ซึมเศร้า ไม่พึงพอใจในชีวิต ไม่พึงพอในในงาน และทำให้ละทิ้งหรือไม่สนใจงาน นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย (Task-based stress) ประกอบด้วยงานที่ยาก งานที่คลุมเครือ และงานที่หนักเกินไป และสอดคล้องกับการศึกษาของ Kottkamp and Mansfield (1985 อ้างใน เชิดชาติ พุกพูน, 2535: 16) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและการไร้อำนาจกับความท้อแท้ พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครูรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ ครูมีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและมีความเหนื่อยหน่ายที่ไม่เป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกันหรือมีทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือ ถ้าครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่ดีจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยมีการจัดการเรียนการสอนที่ดี ครูกับนักเรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความสนใจ ให้ความสำคัญกับนักเรียนทั้งในด้านชีวิตความเป็นส่วนตัวและด้านวิชาการ นักเรียนให้ความร่วมมือกับครูในด้านการเรียนการสอนทำให้บรรยากาศในห้องเรียนไม่ตึงเครียด ครูไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือท้อแท้กับงานการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Roger (1969 อ้างใน ทรงพรพรรณ วายโสกา, 2531: 46) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความคิดความรู้สึกที่มีต่อกัน ตลอดจนทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ควรได้รับความสนใจและให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าการเน้นวิชาการและสติปัญญา สภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศไม่ตึงเครียดเป็นการเสริมความอบอุ่นใจและความเชื่อถือระหว่างนักเรียนกับครู ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และสุขภาพจิตของนักเรียนได้มาก และสอดคล้องกับ ประดิษฐ์ อุปรมัย (2523) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่จูงใจผู้เรียน คือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างนักเรียนด้วยกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ให้นักเรียนมีโอกาสซักถามเข้าร่วมกิจกรรมให้มากจะทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนมีความสนุก

สมมติฐานที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางลบกับกับความเหนื่อยหน่ายของครูรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ ครูมีการเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายที่ไม่เป็นไปในลักษณะที่คล้อยตามกันหรือมีทิศทางตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าครูมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการรับรู้ตนเองในด้านบวก มองสิ่งต่างๆ ในด้านดี เชื่อมั่นในการกระทำของตนเอง พอใจในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถปรับตัวต่อเหตุการณ์ต่างๆ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Coopersmith (1981) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยเครียดหรือวิตกกังวล รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มองตนเองว่ามีคุณค่า เคารพตนเอง ยอมรับคำวิจารณ์หรือการตำหนิจากบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความกระตือรือร้น กล้าทำในสิ่งที่ท้าท้ายและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Alen (1993) ได้ทำการศึกษาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองซึ่งสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในองค์กรและความตึงเครียด พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงชี้ให้เห็นถึงระดับความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจที่ลดลง

สมมติฐานที่ 6 ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี ได้ร้อยละ 50.20 เรียงตามตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kottkamp and Mansfield (1985 อ้างใน ศุภนันทา โมคกุล, 2540: 93) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับต่างๆ คือ การขาดความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องของข่าวสารที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งความเข้าใจในส่วนบทบทของเขาจะเป็นอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด จึงเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดความคลุมเครือในบทบาทในระดับต่างๆ และทำให้ความพึงพอในเกิดขึ้นในระดับต่างๆ ได้เช่นกัน การศึกษาของ Vaught and Sanford (1986 อ้างใน ศุภนันทา โมคกุล, 2540: 95) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ คาดหวัง ไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานและนำไปสู่ผลของความพึงพอใจ การศึกษาของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่างๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง คือ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 2) ศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 7) ศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 (ได้แก่ อำเภอนาน้อยและอำเภอนาหมื่น) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท แบบสอบถามเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one way ANOVA

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 และเป็นเพศชายจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

อายุ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 อายุ 41-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 อายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

ระดับการศึกษา พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

สถานภาพสมรส พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส โสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และสถานภาพสมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 30001-40000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 น้อยกว่า 20001 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 20001-3000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และมากกว่า 40000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 1-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 11-20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 21-30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 น้อยกว่า 11 คน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 31-60 คน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 มากกว่า 120 คน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 61-120 คน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ 21-30 คน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ความขัดแย้งในบทบาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความขัดแย้งในบทบาทของครู พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความขัดแย้งในบทบาทโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 44.77)

ความคลุมเครือในบทบาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคลุมเครือในบทบาทของครู พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 50.12)

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของครู พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 92.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 32.81) สภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 29.55) และสภาพแวดล้อมในห้องเรียนด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 30.41)

การเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเห็นคุณค่าในตนเองของครู พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 73.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 17.91) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 18.23)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 18.54) และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดีอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 19.31)

ความเหนื่อยหน่าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหนื่อยหน่ายของครู พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 37.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 14.01) ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 11.90) และความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 11.41)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน แยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีเพศแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีอายุแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1.3 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2 ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 6 ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ได้ร้อยละ 50.20 เรียงตามตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ตั้งไว้	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
1. ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน		
1.1 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีเพศแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน	✓	
1.2 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีอายุแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน	✓	
1.3 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน		✓
1.4 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน		✓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐานที่ตั้งไว้	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
1.5 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน	✓	
1.6 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน	✓	
1.7 ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน	✓	
2. ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	✓	
3. ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	✓	
4. สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	✓	
5. การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1	✓	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐานที่ตั้งไว้	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
6. ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต	✓	
ความขัดแย้งในบทบาท	✓	
ความคลุมเครือในบทบาท	✓	
การเห็นคุณค่าในตนเอง		
- ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ		
- ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ		
- ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ		
- ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	✓	
สภาพแวดล้อมในห้องเรียน		
- ด้านลักษณะสัมพันธภาพ		
- ด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล		
- ด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ดังนั้นควรมีการจัดให้ครูได้เปลี่ยนบรรยากาศการทำงานโดยให้ครูได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีการสร้างรายได้เสริมเพื่อให้ครูมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยอนุมัติให้มีการสอนนักเรียนนอกเวลาหรือให้เงินพิเศษในการทำงานล่วงเวลาเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู มีการจัดอบรมให้กับครูที่เริ่มทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ ลักษณะของงานครูที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้ทราบข้อมูลพื้นฐานและมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ทำมากขึ้น และ ควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมาะสม โดยมีการจัดอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนให้เหมาะสม ขนาดของห้องเรียนควรพอเหมาะกับจำนวนนักเรียน ห้องเรียนไม่แออัดจนเกินไปเพื่อไม่ให้ครูกับนักเรียนรู้สึกอึดอัด สามารถทำกิจกรรมได้สะดวก ครูกับนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใกล้ชิดกันมากขึ้นและสามารถดูแลนักเรียนทุกคนได้อย่างทั่วถึง

ความขัดแย้งในบทบาท

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูมีความขัดแย้งในบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครู ดังนั้นควรมีการมอบหมายงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบให้ครูตามความเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครู เช่น การให้ครูผู้สอนได้สอนตรงตามสาขาที่เรียนจบมา มีการจ้างบุคคลหรือพนักงานมาทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านธุรการ งานพิเศษอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนแทนที่ครูผู้สอน เพื่อให้ครูไม่รู้สึกสับสนกับงานหรือบทบาทที่ได้รับ ส่งผลให้ครูมีความเครียด ความวิตกกังวลน้อยลง มีสมาธิในการปฏิบัติงานมากขึ้นทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความคลุมเครือในบทบาท

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูมีความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครู ดังนั้น ควรมีการกำหนดนโยบาย การให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของงาน โดยมีการทำความเข้าใจ อธิบายชี้แจงในการทำงานเพื่อให้มีการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนหรือผู้ปกครองนักเรียน เช่น มีการประชุมชี้แจงในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบกันอย่างทั่วถึงในหน้าที่ที่แต่ละคนต้องปฏิบัติหรือต้องรับผิดชอบ ควรมีการซึ่งจะช่วยส่งผลให้ระดับความคลุมเครือลดลงได้

สภาพแวดล้อมในห้องเรียน

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูมีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครู ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้ดียิ่งขึ้นไปอีก โดยมีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมือนบ้าน เพื่อนสร้างความรู้สึกระหว่างครูกับนักเรียน หรือระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ทำให้นักเรียนกับครูรู้สึกอบอุ่นเหมือนกับครอบครัว และควรมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เทคนิควิธีการสอนเพื่อสร้างความสนใจและกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด เช่น มีการให้นักเรียนแสดงหน้าชั้นเรียน มีการเล่นเกม มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกสถานที่เพื่อให้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ จากนอกห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะชีวิต กระบวนการคิดต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะสามารถช่วยส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้มีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี ครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้ลดความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นจากการสอนของครูได้

การเห็นคุณค่าในตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูมีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครู ดังนั้นควรให้การสนับสนุนให้ครูมีความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปอีกเพื่อให้ครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยลงให้มากที่สุด โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ ให้การยอมรับและให้กำลังใจครูในการทำงานหรือเมื่อเกิดปัญหา โดยผู้บริหารควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงในการทำงาน สร้างขวัญ กำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมเพื่อมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณให้กับครูที่ทำงานได้ดี มีผลงานดีเด่น เพื่อให้บุคคลอื่นได้รับรู้และเป็นที่ยอมรับของทั้งหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียน รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมให้กับครูเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถของครูให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาตนเองในด้านการทำงาน การเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น รับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาครูในแต่ละระดับหรือกลุ่มประชากรที่แตกต่าง เช่น มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มศึกษานิเทศก์ หรือกลุ่มอื่นๆ เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและนำไปใช้ในการปรับปรุงและบริหารจัดงานทรัพยากรมนุษย์

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยและตัวแปรอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในงาน ความเชื่อภายในและภายนอกตน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มามาพยากรณ์ระดับความเหนื่อยหน่ายต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ. 2529. **รายงานผลการวิจัย เรื่องโครงการสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ระยะที่ 1**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมวิชาการ กองวิจัยทางการศึกษา. 2541. **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพความหวัง สภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.

กษวรรณ ราชศักดิ์. 2540. **ปัจจัยคัดสรรเกี่ยวข้องกับความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กาญจนา เกียรติประวัติ. 2524. **วิธีสอนทั่วไปและทักษะการสอน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

กิ่งกาญจน์ อินทรเหมรา. 2536. **สภาพแวดล้อมของห้องเรียนและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531. **การศึกษาความท้อแท้และสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของเขตการศึกษา 7**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

คำหมาย คนใด. 2544. **กระบวนท่าของครูมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.

จำลอง ภู่บำรุง. 2530. “บรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้”. **วารสารการศึกษา** 11(6): 10-13.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เชิดชาติ พุกพูน. 2535. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคคลด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เตือนใจ เจริญบุตร. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนต่อความคลุมเครือ การจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นาถญานินท์ พิพัฒน์ปกิตกุล. 2551. **ความท้อแท้ของครูโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิราศศิริ โรจนธรรมกุล. 2535. **ผลการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองในสถานสงเคราะห์หญิงบ้านปากเกร็ดตระการ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญศรี ชัยชิตามร. 2534. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษยรัตน์ แพทย์รัตน์. 2550. **ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บัวพา ศรีมาศ. 2546. **ความท้อแท้ของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประดิษฐ์ อุปรมัย. 2523. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้. **เอกสารการสอนชุดวิชาระบบการเรียนการสอน หน่วยที่ 4.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปราโมทย์ อุปถัมภ์. 2538. **การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในห้องเรียน ของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประถมศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2523. **การจัดสภาพห้องเรียนเพื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ รายงาน การประชุมปฏิบัติการ**. หน่วยพัฒนาคณาจารย์ 24-26 พฤศจิกายน 2523.

พรรณี ขอบบัวคลี่. 2549. **ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษ สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง**. ปริญญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณี ชูทัย. 2522. **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: วรวุฒิการพิมพ์.

พรพรรณ วีระปรียากูร. 2534. **การดัดแปลงแบบวัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พีระ ครึกครื้น. 2529. **ความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครูโรงเรียมัธยมศึกษา: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเขตการศึกษาส่วนกลางและเขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาชีวสถิติ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง**. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ภิญโญ สาธร. 2526. **หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

รินดา อนันตโชติ. 2549. **ปัจจัยส่วนบุคลและความคลุมเครือในบทบาทที่มีผลต่อความเครียดในงาน: กรณีศึกษา บริษัทซีแวกซ์ แอนด์ อาร์ค์ (เอเชีย) จำกัด**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าจอมเกล้าพระนครเหนือ.

รุจา ภู่ไพบูลย์. 2541. **การพยาบาลครอบครัว: แนวคิดทฤษฎีและการนำไปใช้**. กรุงเทพมหานาคร: วี เจ พริ้นติ้ง.

ลาวัลย์ พลกล้า. 2525. การจัดสิ่งแวดล้อมและห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์. **ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสอนคณิตศาสตร์**. หน่วยที่ 8-15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นวกนก.

เลื่อน หรุ่นสูงเนิน. 2536. **ความขัดแย้งเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรนุช กิติสัมบันท์. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิไลวรรณ แซ่ซื้อ. 2549. **ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วีณา บุญแสง. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วีณา วโรตมะวิชญ, วิรัตน์ ไวทยากุล และ ปิยรัตน์ วิภาสุรมณฑล. 2533. **การศึกษาสภาพการจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประถมศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศจีมาจ ขวัญเมือง. 2541. **ความสัมพันธ์ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรีสมร พุ่มสะอาด. 2530. **การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ.

ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2532. **คู่มือการติดตามและการประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความเชื่อและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: กรมสามัญศึกษา.

ศุภนันทา โมคกุล. 2540. **ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรฝ่ายบริการแลกเปลี่ยนเงินต่างประเทศ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สกล สุชาตวุฒิ. 2551**. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. 2523**. บทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตกับการสนับสนุนงานพัฒนาชุมชน จังหวัดและอำเภอ: ศึกษาจากทัศนะของพัฒนาการจังหวัดและพัฒนาการอำเภอ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานา. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สรัสนันท์ ศรีประทักษ์. 2534. **การศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาตามการรับรู้ของครูสังคมศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขามัธยมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายหยุด จำปาทอง. 2529. **กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2536. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สิริยา สัมมาวาจ. 2532. **ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภาภรณ์ บุตรธรรม. **ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุพจน์ ชวาลานฤมิต. 2553. **บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการฝึกซ้อม ความวิตกกังวล กับความเหนื่อยหน่ายในการฝึกซ้อมของนักกีฬาทีมชาติไทย**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพัตรา สุภาพ. 2519. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สุรีย์พร กุมภคาม. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยหน่าย และความตั้งใจออกของพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534. **ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ตะเกียง.

โสภน ตระการวิจิตร. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารี เพชรผุด. 2530. **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

อำพร จันทรักษา. 2536. **ความขัดแย้งในบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐภาคตะวันออกของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Allen, S.J. 1993. **The Moderating Effects of Self Esteem: A Closer Look at the Relationships between Work Stress and Employee Health**. Michigan: Central Michigan University.

Bauer, J. C. 2002. **A longitudinal evaluation of the impact of organizational structure on role ambiguity and work group performance** (Online). www.http://homepages.uc.edu/~bauerjy/JCBauerDissertationFinal.htm, August 22, 2011.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Branden, N. 1981. **The Psychology of Self Esteem**. 15th ed. New York: Bantams Books Inc.

Breaugh, J. A. and J. P. Colihan. 1994. "Measuring Facets of Job Ambiguity: Construct Validity Evidence." **Journal of Applied Psychology**. (Vol.49, no2): 191-202.

Coopersmith, S. 1981. **The Antecedent of Self-Esteem**. 2nd ed. California: Consulting Psychologist Press.

Creasia, J. L. 1991. **Conceptual foundations of professional nursing practice. St Louis: Mosby-Year Book.**

Curran, J. 1977. **Introductory Sociology: A Basic Self-Instructional Guide**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Davis, K. and J. W. Newstrom. 1989**. Human Behavior of Worth Organization Psychology**. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Dorman, J. 2003. Testing a Model for Teacher Burnout. **Australian Journal of Educational & Developmental Psychology** 3: 35-47.

Dua, J. K. 1993. "The Role of Negative Affect and Positive Affect in Stress, Depressing, Self Esteem, Assertiveness, Type A Behaviors, Psychological Health, and Physical Health". **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**. 119 (November 1993): 515-552.

Edelwich, J. and A. Brodsky. 1980. **Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions**. New York: Human Sciences Press.

Faber, B. A. and J. Miller. 1980. "Teacher burnout: A Psycho-Educational Perspective". **Teacher College Record** 83(2): 253-243.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Frank, A. 1969. **Organizational communication and behavior: communicating to improve performance.** 1st ed. New York: Holt, Rinehart Winston.

Freudenberger, R. H. 1975. "The staff burnout syndrome in alternative Institutions". **Psychotherapy: Theory, Research and Practice.** 11(3): 73-78.

Getzels, J. W., L. James., and A. W. Halpin. 1968. **Administration as a Social Progress In Administrative Theory in Education**. Chicago: Midwest A dmistration Center University of Chicago.

Gibson, J. I., J. M. Ivancovich, and J. Dannelly. 1988. **Organizations: Behavior Structure Process**. (6th ed.). Plano, Texas: Businees Publication.

Hoy, W. K., and M. G., Cecil. 1987. **Educational Administration Theory Research and Practice**. 3rd ed. New York: Random House.

Huston, J. 1989. "Teacher burnout and effectiveness: A case study". **Education** 110 (1): 70-78.

Jarvis, G. M. S. 1989. A meta-analysis of special education teacher burnout. **Dissertation Abstracts International**. 49 (10): 287.

Koeske, G. F. and T. Kelly. 1995. "The Impact of Overinvolvement on Burnout an Job Satisfaction". **American Journal of Orthopsychiatry**. 65(April 1995): 282-292.

Lawernz, F. 1976. "Student Perception of the Classroom: Learning Environment in Biology, Chemistry and Physics." **Journal of Research in Science Teaching**. 13(July 1976): 315-323.

Maslach, C. 1976. "Burn-out". **Human Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Maslach, C. and S. E. Jackson. 1981. "The measurement of experience burnout." **Journal of Occupational Behavior** 2: 99-113.

_____. 1982a. "Burnout: "Job Burnout: How People Cope"." **Burnout in The Nursing Professional: Coping Strategies Causas and Cost.** London: The C.V. Masby Company.

_____. 1982b. **Burnout: The Cost of Caring**. New Jersey: Prentice Hall.

Maslow, A. H. 1970. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper and Row Publishers Inc.

McVey, G. F. 1989. "Leaning Environment". **in The International Encyclopedia of Educational Teaching**. Oxford: Pergamon Press plc.

Miller, A. and K. Cunningham. 2003**. Classroom Environment** (Online). www.education.com/reference/article/classroom-environment/, July 9, 2011.

Mitchell, T. R. and J. R. Larson. 1987. **People in Organization: An Introduction to Organization Behavior**. 3rd ed. Singapore: McGraw-Hill.

Muldary, T. W. 1983. **Burnout and Health Professional: Manifestation and management.** New York: Applenton-Cenyury-Ceofts. Oliver, N., and E. Kuiper. 1996. "Stress and its Relationships to Expressed Emotion in Community Mental Health Workers". **Int-J-Soc-Psychiatry**. 42 (February 1996): 150-159.

Owens, R. G. 1987. **Organizational Behavior in Education**. 3rd ed. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pines, A. M. and E. Aronson. 1981. **Burnout From Tedium to Personal Growth**. New York: Free Press.

Rizzo, J. R., R. J. House and S. I. Lirtzman. 1970. "Role conflict and ambiguity in complex organizations." **Administrative Science Quarterly**. 15(February 1970): 150-163.

Robbin, P. S. 1997. **Organizational behavior: Concepts and controversies**. New Jersey: Prentice-Hall & Englewood Cliffs

Rosenberg, M. 1979. **Conceiving The Self.** New York: Basic Books Inc Publishers.

Schwab, R. and E. Iwanicki. 1982. Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. **Journal of Eudcational administration quarterly: EAQ** 18: 60-74.

Schwab, R. L. 1985. Burnout in education**. Maslach Burnout Inventory.** 8-12.

_____. 1986. Educators burnout: Sources and consequence. **Educational Administration Quarterly**. 47 (5): 14-29.

Simendinger, E. A. and F. T. Moore. 1985. **Organizational Burnout in Earth Care Facilities**. Maryland: An Aspen Publication.

Veninga, R. L. and L. P. Spradey. 1981. **The Work Stress Connection How to Cope with Job Burnout**. Boston: Litte Brown.

Webster, N. 1966. **Webster's Third New Internation Dictionary**. Springfield: Gan Co.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี เพชรผุด
   อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์พิเศษ โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาชุมชน
   คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. รองศาสตราจารย์บัวทอง สว่างโสภากุล
   อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์พิเศษ โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาชุมชน
   คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. คุณจินดา เขื่อนคำ
   ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองห้ามิตรภาพที่ 125
   สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถาม

เรื่อง: ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ความขัดแย้งในบทบาท
ตอนที่ 3 ความคลุมเครือในบทบาท
ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในห้องเรียน
ตอนที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเอง
ตอนที่ 6 ความเหนื่อยหน่าย

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบหรือข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากท่าน จะเก็บไว้เป็นความลับ ผลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อหน้าที่การงานของท่าน

ผู้วิจัย
นางสาวธฤตา วงศ์สารัตน์
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน
มหาวิยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) เพียง 1 คำตอบ ใน 1 ข้อ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อคำถาม

1. เพศ ( ) 1.ชาย ( ) 2.หญิง

2. อายุ.....ปี……..เดือน

3. ระดับการศึกษา
   ( ) 1. ปริญญาตรี
   ( ) 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส
   ( ) 1. โสด
   ( ) 2. สมรส
   ( ) 3. หม้าย
   ( ) 4. หย่าร้าง
   ( ) 5. แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

7. จำนวนนักเรียนที่ท่านรับผิดชอบ.....คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ความขัดแย้งในบทบาท

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) เพียง 1 คำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ	ข้อคำถาม	ความขัดแย้งในบทบาท			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านปฏิบัติงานที่ยากเกินไป				
2	ท่านทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น				
3	เป้าหมายของท่านไม่ตรงกับบทบาทที่ได้รับ				
4	ท่านต้องทำงานที่ไม่ถนัด				
5	งานที่ท่านปฏิบัติน่าเบื่อเกินไป				
6	ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่มีกำลังคนเพียงพอที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ				
7	ท่านได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถ				
8	ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่มีเวลาที่เพียงพอ				
9	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่ไม่เหมาะสม				
10	ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่มีทรัพยากรและวัสดุเพียงพอที่จะทำดำเนินงานได้				
11	ท่านรู้สึกสับสนเมื่อต้องรับผิดชอบงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน				
12	เมื่อต้องทำงานหลายบทบาท ท่านไม่รู้ว่าควรให้ความสำคัญกับบทบาทไหนก่อนหลัง				
13	ท่านไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ถ้าต้องทำงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน				
14	ท่านต้องทำงานหลายบทบาททำให้งานไม่มีคุณภาพ				
15	ท่านไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ถ้าต้องทำงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	ข้อคำถาม	ความขัดแย้งในบทบาท			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
16	ท่านต้องทำงานภายใต้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน				
17	ท่านได้รับการขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดแย้งกันจากบุคคลสองคนขึ้นไป				
18	ท่านทำงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานบางคนแต่ไม่ใช่ทุกคน				
19	ท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน				
20	นโยบายของโรงเรียนคาดหวังให้ท่านทำสิ่งที่ท่านไม่สามารถทำได้				

ตอนที่ 3 ความคลุมเครือในบทบาท

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) เพียง 1 คำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ	ข้อคำถาม	ความคลุมเครือในบทบาท			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านไม่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานของท่าน				
2	ท่านไม่แน่ใจว่างานที่ท่านทำอยู่เกี่ยวข้องกับงานอื่นอย่างไร				
3	ท่านไม่แน่ใจว่างานของท่านจะทำให้สำเร็จโดยวิธีใดดีที่สุด				
4	ท่านไม่แน่ใจว่าวิธีการทำงานของท่านเหมาะสมหรือไม่				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	ข้อคำถาม	ความคลุมเครือในบทบาท			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
5	ท่านไม่แน่ใจว่าแผนการสอนที่กำหนดไว้จะสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้หรือไม่				
6	ท่านไม่มี “วิธีการของตนเอง” ในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน				
7	ท่านไม่แน่ใจว่าสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามคำสั่งของท่านได้				
8	ท่านไม่แน่ใจว่าท่านสามารถควบคุมนักเรียนในชั้นเรียนได้				
9	ท่านไม่รู้วิธีการที่เหมะสมในการลงโทษนักเรียน				
10	ท่านไม่รู้วิธีการชี้แจงแก่ผู้ปกครองนักเรียนเมื่อเกิดปัญหา				
11	ท่านไม่แน่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายจะเสร็จทันเวลา				
12	ท่านได้รับมอบหมายงานโดยไม่ทราบกำหนดส่งงานที่แน่นอน				
13	ท่านไม่แน่ใจว่าการทำงานล่วงเวลาของท่านกระทบต่อหน้าที่ในครอบครัวหรือไม่				
14	ท่านไม่แน่ใจว่าการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัวจะส่งผลกระทบต่องานสอนของท่านหรือไม่				
15	ท่านไม่แน่ใจว่าแผนการสอนที่กำหนดไว้จะสอนได้พอดีกับเวลาหรือไม่				
16	ท่านไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานนั้นเหมาะสมหรือไม่				
17	ท่านไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวท่านหรือไม่				
18	ท่านไม่แน่ใจว่าท่านวางตัวกับนักเรียนเหมาะสมหรือไม่				
19	ท่านไม่แน่ใจว่าท่านใช้คำพูดกับนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	ข้อคำถาม	ความคลุมเครือในบทบาท			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
20	ท่านไม่แน่ใจว่าท่านแสดงกริยา ท่าทางกับผู้อื่นได้เหมาะสมหรือไม่				
21	ท่านไม่รู้ว่าท่านจะได้รับการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่				
22	ท่านไม่ทราบว่างานของท่านจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
23	ท่านไม่แน่ใจว่าท่านมีส่วนทำให้เพื่อนร่วมงานทำงานได้ง่ายขึ้นหรือไม่				
24	ท่านไม่แน่ใจว่างานที่ท่านทำจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้หรือไม่				
25	ท่านไม่แน่ใจว่าความสามารถของท่านจะช่วยให้งานสำเร็จได้				

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในห้องเรียน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) เพียง 1 คำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ	ข้อคำถาม	สภาพแวดล้อมในห้องเรียน			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านและนักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือทำกิจกรรมในห้องเรียนร่วมกัน				
2	นักเรียนนำเสนอผลงานได้ตามกิจกรรมที่ท่านจัดทำขึ้น				
3	ท่านสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกัน				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	ข้อคำถาม	สภาพแวดล้อมในห้องเรียน			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
4	นักเรียนมีความสนใจและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมที่จัดทำขึ้น				
5	ท่านและนักเรียนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน				
6	นักเรียนช่วยเหลือกันทำงานกลุ่มตามที่ท่านได้ฝึกไว้				
7	ท่านให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน				
8	ท่านใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนมาก				
9	นอกเหนือจากเรื่องในห้องเรียนแล้ว ท่านยังให้ความช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องอื่นๆ				
10	ท่านเชื่อว่าการสนับสนุนของท่านจะทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้า				
11	นักเรียนของท่านมีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้เพิ่มเติม				
12	ท่านเห็นว่านักเรียนใช้เวลาไปกับการเรียนบทเรียนและกิจกรรมอย่างอื่นได้อย่างเหมาะสม				
13	ท่านจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้				
14	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียน				
15	ท่านจัดกิจกรรมการสอนเสริมบทเรียนให้กับนักเรียนที่ขาดเรียน				
16	ท่านรู้สึกว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีความกดดันเมื่อต้องแข่งขัน				
17	ท่านเห็นว่านักเรียนส่วนใหญ่พยายามที่จะเรียนให้ได้คะแนนดี				
18	ท่านเห็นว่านักเรียนบางคนพยายามตอบคำถามให้ได้เป็นคนแรก				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	ข้อคำถาม	สภาพแวดล้อมในห้องเรียน			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
19	ท่านเห็นว่านักเรียนมีการแข่งขันเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม				
20	ท่านเห็นว่านักเรียนสามารถสอบผ่านโดยไม่ต้องสอบซ่อมหรือทำรายงาน				
21	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดีได้				
22	ท่านมีการเตรียมตัววางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง				
23	ท่านตั้งกฎระเบียบภายในห้องเรียนไว้อย่างชัดเจน				
24	ท่านอธิบายโทษของการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ				
25	ท่านจะลงโทษนักเรียนที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ				
26	ท่านดูแลและชี้แนะให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้				
27	นักเรียนจะถูกลงโทษหากมีการพูดคุยในเวลาเรียน				
28	ท่านเสนอแนะให้โรงเรียนจัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในห้องเรียน				
29	ท่านสนับสนุนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการเรียน				
30	ท่านเสนอให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ให้กับนักเรียน				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) เพียง 1 คำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ	ข้อคำถาม	การเห็นคุณค่าในตนเอง			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านเป็นที่ยอมรับของนักเรียนว่าเป็นครูที่เก่ง				
2	นักเรียนให้ความร่วมมือกับท่านในการเรียนการสอน				
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน				
4	วิธีการสอนของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน				
5	เพื่อนร่วมงานจะให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมการเรียนการสอน				
6	ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยการมอบหมายงานให้ทำ				
7	ท่านสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม				
8	ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามความต้องการของท่านได้				
9	ท่านรู้สึกว่าการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
10	ท่านสามารถควบคุมให้นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัย				
11	ท่านสามารถชักจูงให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม				
12	ท่านสามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือการสอนได้สำเร็จ				
13	ท่านสามารถสอนนักเรียนได้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ได้กำหนดมาอย่างมีประสิทธิภาพ				
14	ท่านสามารถสอนเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนให้ทันเพื่อน				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	ข้อคำถาม	การเห็นคุณค่าในตนเอง			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
15	ท่านสามารถปรับตัวกับนโยบายของโรงเรียนได้				
16	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี				
17	ท่านมีการจัดทำแผนและเตรียมการสอนทุกวันเพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย				
18	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนได้อย่างดี				
19	เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี				
20	ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
21	ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด				
22	ท่านเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแม้ว่าจะขัดกับความคิดเห็นของตนเอง				
23	เมื่อท่านนำผลงานของผู้อื่นมาเขียน ท่านจะมีการอ้างอิงชื่อทุกครั้ง				
24	ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การนินทาว่าร้ายผู้อื่น				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 6 ความเหนื่อยหน่าย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) เพียง 1 คำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ	ข้อคำถาม	ความเหนื่อยหน่าย			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	เมื่อนักเรียนไม่อยู่ในกฎระเบียบท่านจะรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานด้านการสอนต่อไป				
2	ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในโรงเรียนมีความตึงเครียด				
3	ท่านรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นในตอนเช้า เมื่อนึกว่าต้องไปทำงานสอนอีก				
4	ท่านรู้สึกปวดศีรษะทุกๆ วันหลังเลิกงาน				
5	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องทำงานสอนที่มากขึ้น				
6	ท่านรู้สึกไม่อยากไปทำงาน เนื่องจากระยะทางในการเดินทางไปโรงเรียนไกล ไม่สะดวก				
7	การขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำ				
8	ท่านไม่อยากทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพราะมีแต่ความขัดแย้ง				
9	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานคอยจับผิดท่านเสมอ				
10	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรมไม่โปร่งใสในการมอบหมายงาน				
11	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาตำหนิท่านโดยไม่มีเหตุผล				
12	ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สนใจความรู้สึกของเขา				
13	ท่านไม่ใส่ใจนักเรียนว่าจะมีความรู้สึกเช่นไร				
14	ท่านปฏิเสธที่จะเข้าร่วมงานกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	ข้อคำถาม	ความเหนื่อยหน่าย			
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
15	ท่านไม่รู้ว่าจะขอความช่วยเหลือจากใคร เมื่อมีปัญหา				
16	นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือกับท่านในการเรียนการสอน				
17	แม้ว่าท่านจะทำงานอย่างเต็มที่ แต่ผลงานที่ออกมาก็ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง				
18	ท่านรู้สึกว่าท่านไม่ประสบความสำเร็จในการสอน				
19	ไม่ว่าท่านจะทำงานใดๆ ก็จะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น				
20	ท่านรู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ไร้ความหมายในสายตาของเพื่อนร่วมงาน				
21	ท่านรู้สึกไม่มีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท

Item No.	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	.2595	.7904
2	.6163	.6464
3	.5619	.6702
4	.5324	.6887
5	.6301	.6587
6	.2985	.6227
7	.4032	.5712
8	.2516	.6489
9	.3150	.6121
10	.7102	.3747
11	.6167	.8964
12	.6618	.8876
13	.7859	.8580
14	.8249	.8503
15	.8213	.8521
16	.8136	.8666
17	.7657	.8809
18	.8191	.8653
19	.8253	.8639
20	.6014	.9131
ความขัดแย้งในบทบาทโดยรวม Alpha = .9041		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท

Item No.	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	.5767	.8650
2	.8099	.8058
3	.8302	.7998
4	.7021	.8357
5	.5507	.8712
6	.5842	.7524
7	.5064	.7765
8	.5076	.7851
9	.6874	.7177
10	.6348	.7448
11	.6696	.8579
12	.6802	.8553
13	.7533	.8371
14	.6459	.8630
15	.7875	.8287
16	.7008	.8515
17	.5856	.8818
18	.8180	.8212
19	.7751	.8327
20	.6729	.8570
21	.3980	.7546
22	.6341	.6471
23	.6447	.6484
24	.5700	.6782
25	.3457	.7501
ความคลุมเครือในบทบาทโดยรวม Alpha = .9170		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

Item No.	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	.5632	.9239
2	.3552	.9360
3	.7192	.9166
4	.8046	.9114
5	.7905	.9125
6	.6962	.9192
7	.8056	.9116
8	.8766	.9076
9	.7304	.9157
10	.8534	.9098
ด้านลักษณะสัมพันธภาพ Alpha = .9244		
11	.5898	.8664
12	.7348	.8544
13	.6294	.8639
14	.5944	.8673
15	.5174	.8719
16	.5827	.8680
17	.6842	.8588
18	.6358	.8630
19	.5883	.8669
20	.5004	.8733
ด้านลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล Alpha = .8773		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

Item No.	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
21	.4379	.8558
22	.5110	.8488
23	.5094	.8487
24	.5066	.8489
25	.5692	.8440
26	.6339	.8412
27	.7194	.8301
28	.6431	.8374
29	.6431	.8381
30	.5337	.8468
ด้านลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ Alpha = .8577		
สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวม Alpha = .9374		

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

Item No.	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	.7309	.8599
2	.6381	.8732
3	.7895	.8495
4	.8154	.8428
5	.4814	.8968
6	.7550	.8546
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ Alpha = .8839		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

Item No.	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
7	.4887	.7839
8	.5208	.7775
9	.6411	.7539
10	.6284	.7518
11	.4689	.7851
12	.6245	.7494
ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ Alpha = .7982		
13	.7515	.9067
14	.7504	.9068
15	.7049	.9140
16	.8665	.8923
17	.8205	.8982
18	.7646	.9060
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ Alpha = .9189		
19	.4194	.8349
20	.6551	.7867
21	.7582	.7701
22	.5823	.7999
23	.7427	.7675
24	.5178	.8243
ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี Alpha = .8254		
การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม Alpha = .9485		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย

Item No.	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	.5146	.9199
2	.7616	.8946
3	.8101	.8906
4	.7974	.8903
5	.8237	.8867
6	.7163	.8991
7	.7370	.8988
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Alpha = .9108		
8	.7427	.8114
9	.7570	.8091
10	.7096	.8169
11	.6453	.8288
12	.7767	.8088
13	.3288	.8662
14	.3541	.8613
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล Alpha = .8519		
15	.7464	.9145
16	.6462	.9217
17	.8435	.9021
18	.7071	.9196
19	.9213	.8930
20	.8640	.8998
21	.6528	.9244
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล Alpha = .9228		
ความเหนื่อยหน่ายโดยรวม Alpha = .9405		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวธฤตา วงศ์สารัตน์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	28 พฤษภาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์