

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ
สังกัดกรุงเทพมหานคร

WORK FRUSTRATION OF TEACHER AT THE INCLUSIVE SCHOOLS IN BANG KAPI DISTRICT
UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

วรางคณา พนาสน์¹, สุการต์พิชา ปิยะธรรมวารกุล²

¹ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาครุการศึกษาศาสตร์, ²อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Warangkha Phanasan¹, Sukanpicha Piyathamwarakul²

¹Master of Education, ²Advisors

Faculty of Education Ramkhamhaeng University

e-mail : aumaim_27@hotmail.com

Abstract

The researcher had the objectives to study the work frustration of selected teachers at inclusive schools in Bang Kapi district under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) by comparing the work frustration of these teachers as classified by educational qualifications and work experience. Samples used in this research were 154 teachers employed in the second semester of the academic year 2016 at the inclusive schools in Bang Kapi district under the jurisdiction of BMA. Findings were as follows (1) In studying the work frustration of the teachers, it was found that work frustration in overall and in each aspect (emotional fatigues) were rated at the low level. On the other hand, the aspects of losses in personal relationships and disappointment of one's failure were rated at the lowest level. (2) In comparing the work frustration of the teachers who had differences of educational qualifications, it was found that the overall and each aspect (emotional fatigue, loses in personal relationship, and disappointment from failure) had no concomitant differences at the statistically significant level of .05. Moreover, it was determined that educational qualifications did not display parallel differences for all aspects at the statistically significant level of .05. (3) In comparing the work frustration of the teachers by reference to differences in work experience overall, no corresponding differences were found at the statistically significant level of .05. Furthermore, it was established that work experience did not show the associated differences for all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Work Frustration, Losses, Disappointment from Failure, Inclusive Schools

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประชากรและที่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้นจำนวน 154 คน ผลการวิจัยพบว่า

(1) ผลการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (3) ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความท้อแท้/ ความสูญเสีย/ ความผิดหวัง

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะรัฐมนตรีแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคณะคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทยมีโอกาส และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงกำหนดแนวทาง การพัฒนา โดยการเน้นการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐานการพัฒนาครูไปพร้อมๆกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญขององคกรบุคคล และสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การ

ฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ในการดำเนินงานจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคณะในด้านต่าง ๆ ครูคือองค์ประกอบที่สำคัญ ครูมีหน้าที่รับผิดชอบในการใช้วิชาความรู้ เทคนิคการเรียนรู้ ตลอดจนศาสตร์ต่าง ๆ ให้นักเรียนเกิดความรู้ และการพัฒนาคณะทุกด้าน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนแล้วยังต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมแรงจากครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรักความ

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน จะเห็นได้จากการเสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบ งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยไม่มีใครบังคับ

ทั้งนี้การจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมจะพบว่า การจัดการศึกษาจัดในรูปแบบเดียว คือ การศึกษาในโรงเรียนปกติทั่วไป ซึ่งแต่เดิมไม่ได้คำนึงถึงเด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือเด็กที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ในระบบปกติ ที่จะต้องมีครูที่ทำหน้าที่สอนและส่งเสริมการให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเหล่านี้ ที่อาจมีความพิการทางด้านต่างๆ เช่น ตาบอด หูหนวก ร่างกายพิการ ทางแขนขาและลำตัว บกพร่องทางสติปัญญา และประเภทอื่นที่มีปัญหาทางสังคม

โดยทั่วไปเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สามารถให้การศึกษาได้ โดยครูการศึกษาพิเศษในโรงเรียน การศึกษาพิเศษที่จัดขึ้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยเฉพาะ ต่อมาโรงเรียนสำหรับเด็กปกติได้เปิดโอกาสให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปเรียนร่วมในโรงเรียน และพบว่าเด็กสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

ทั้งนี้เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มาจากโรงเรียน การศึกษาพิเศษต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าเรียนร่วมได้ เด็กจะต้องมีพัฒนาการเท่าเทียมกับเด็กปกติทั่วไปทุกประการจึงจะได้รับโอกาสเข้าเรียนร่วมชั้นเรียนปกติ ซึ่งเมื่อเข้าเรียนร่วมชั้นเรียนปกติแล้ว ครูผู้สอนไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน หลักสูตร เทคนิคการสอน การประเมิน โรงเรียนเพียงแต่จัดบริการสนับสนุนช่วยเหลือเพิ่มเติมเท่านั้น

อีกประการหนึ่งโรงเรียนเรียนร่วมที่รับเด็กที่มีความต้องการพิเศษดังกล่าวเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติ ส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษและการจัดการเรียนร่วม โรงเรียนจึงจัดให้มีการพัฒนาครูผู้สอนด้วยการอบรม สัมมนา แต่อาจไม่สามารถช่วยสร้างความรู้ ความเข้าใจต่อเด็ก ที่มีความต้องการพิเศษและการจัดการเรียนร่วมได้อย่างเพียงพอ เพราะตามหลักการ

บริหารงานบุคลากรเรียนร่วม ต้องมีการเตรียมบุคลากร ด้วยการสร้างทัศนคติต่อการเรียนร่วม การสร้างขวัญ กำลังใจ รวมทั้งการนิเทศตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนขาดครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญการจัดการเรียนร่วม ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และการประสานงานกับบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่มีความพร้อมให้การช่วยเหลือสนับสนุนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ดังนั้นโรงเรียนต้องมีหน้าที่จัดหาครูผู้สอนที่มีความรู้เกี่ยวกับการให้การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษมารับผิดชอบงาน โดยการสรรหาบุคลากรในโรงเรียนที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง หรือผู้ที่สมัครใจทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยครูผู้สอนต้องทำหน้าที่ ให้การศึกษาพิเศษแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษเพื่อให้นักเรียนเข้าเรียนร่วม ในแต่ละวิชาในชั้นเรียนปกติได้ ครูผู้สอนจะต้องไม่ยึดเยียดความรู้ให้แก่เด็ก ไม่บีบบังคับให้เรียน และต้องหาวิธีการสอนที่เหมาะสมมีความหลากหลาย พยายามจูงใจให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษใช้ความพยายามให้เต็มความสามารถ

ต้องช่วยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อให้ ความร่วมมือในการเรียนร่วมอย่างเต็มที่ ให้เด็กสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

ทั้งนี้โรงเรียนส่วนใหญ่มีรูปแบบการจัดการเรียนร่วมไม่เหมาะสมกับเด็กที่จะให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติเต็มเวลา ครูผู้สอนต้องเป็นผู้ดำเนินการวัดและประเมินผลจึงโดยพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยเฉพาะ โดยจะต้องประเมินผลเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ก่อนการเข้าเรียน ระหว่างการเรียน และภายหลังจากการเรียนแล้ว รวมทั้งการตรวจวินิจฉัยว่าอาการอยู่ระดับใด เพื่อทำการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสมแก่เด็กที่มีความ

ต้องการพิเศษ รวมถึงการจัดตั้งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาที่จำเป็นสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษหลายอย่างตามที่กระทรวงศึกษาธิการระบุไว้ เช่น โต๊ะเรียน เครื่องช่วยฟัง เครื่องป้องกันศีรษะกระแทก เป็นต้น รวมทั้งบริการสนับสนุนจากนักวิชาชีพอีกหลายสาขาที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้สามารถเรียนร่วมได้ เช่น การบริการกายภาพบำบัด ดนตรีบำบัด กิจกรรมบำบัดอื่นๆ เป็นต้น

ดังนั้นโรงเรียนและครูผู้สอนจึงต้องจัดบริการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยประสานงานกับหน่วยงานภายนอกหรือจัดหาบุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญ เพื่อช่วยเหลือด้านบริการส่งเสริมและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม ที่ต้องมีการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ต้องมีการจัดเรียนการเด็กที่มีความต้องการด้านการศึกษาที่พิเศษ และเฉพาะเจาะจง ดังนั้นครูผู้สอนต้องวางแผนการสอนให้การศึกษาได้อย่างซับซ้อนและเป็นระบบ

ทั้งในเรื่องของหลักสูตรการเรียนการสอน และอุปกรณ์ดัดแปลงสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่เรียนอยู่ในโรงเรียนเรียนร่วมกับเด็กปกติ รวมถึงปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของตนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเนื่องจาก การให้การศึกษาได้อย่างซับซ้อนที่กล่าวมานั้น โรงเรียนเรียนร่วมยังขาดครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญการจัดการเรียนร่วม ขาดความพร้อมให้การช่วยเหลือสนับสนุนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โรงเรียนต้องสรรหาบุคลากรในโรงเรียนที่

สมัครใจทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทำหน้าที่ ให้การศึกษาพิเศษแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษเพื่อให้นักเรียนเข้าเรียนร่วม ในแต่ละวิชา ในชั้นเรียนปกติได้ ด้วยภาระหน้าที่เหล่านี้เอง อาจจะทำให้เกิดความวิตกกังวล ความเครียด ความเบื่อหน่าย ความท้อแท้ และความรู้สึกอื่น ๆ ในช่วงเวลาของการให้การศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงความท้อแท้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ที่ต่างกัน ของตนเองที่เกิดขึ้นของครูผู้สอน อย่างเหมาะสมต่อไป และเพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน และนำไปใช้ในหรือพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูให้ลดลง

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ครูผู้สอน

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ครูมีบทบาทอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ครูเป็นผู้แนะนำสิ่งที่ดีให้แก่ศิษย์อบรมสั่งสอนชี้แจงอธิบายและให้ศิษย์เข้าใจ ในความรู้รวมทั้งอบรมมารยาทและธรรมประจำใจให้แก่ลูกศิษย์

หากพบว่าศิษย์กระทำการไม่เหมาะสมก็ต้องมีการเสริมแรงทางลบเพื่อให้ศิษย์เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

ความท้อแท้

ความท้อแท้ หมายถึง อาการที่แสดงออกมา ในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อนหมดแรงกาย และใจที่จะทำงานมีความดับซบซึ้งใจ และความเครียดจากการทำงาน ที่สะสมมาแล้วไม่มีการแก้ไข จนก่อให้เกิดผลกระทบทางพฤติกรรม และเกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล เกิดความเฉยเมย ไม่ใส่ใจ พยายามที่จะปลีกตัวออกจากสังคม และมีความรู้สึกที่ตนเองไร้ความสามารถ ไม่อาจทำงานของตนเองให้เสร็จได้ขาดการยอมรับนับถือตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานของตนเองไม่บรรลุความสำเร็จได้

สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากความพยายามของบุคคลที่จะบรรลุในสิ่งที่มีความคาดหวังด้วยการทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงาน แต่ผลของการทำงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ ความท้อแท้เริ่มต้นมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยความเครียด ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางกาย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความอ่อนล้าทางจิตใจ ความรู้สึกไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อีกทั้งความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น รวมถึงปัญหาสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ซึ่งเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จนส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกทางอาการทางด้านร่างกาย จิตใจ เจตคติ และพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดความเครียด ความอ่อนล้าทางกาย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความอ่อนล้าทางจิตใจ ลึนเรียวแรง เกิดความดับซบซึ้งใจ รวมถึงความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล มีความเฉยเมย และการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ในการ

ทำงาน ทำให้ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามที่คาดหวังได้

องค์ประกอบของความท้อแท้

องค์ประกอบของความท้อแท้ อาการของผู้ท้อแท้จะเกิดขึ้นทั้งทางพฤติกรรมและเจตคติ ซึ่งบางอย่างก็แสดงออกมา หรือบางอย่างก็ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้นั้น จนกระทั่งแสดงออกมาทางคำพูดและการกระทำจึงจะสังเกตได้ว่าบุคคลนั้นมีอาการของความท้อแท้ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดที่มาจากแหล่งที่มา ดังนี้

1. สภาพสังคมซึ่งจะเป็นผลมาจากแรงกดดันจากพลังงานทางด้านการเมือง และสังคมโดยเฉพาะสภาพลักษณะที่ไม่ดีของโรงเรียนที่มีต่อประชาชน จะเป็นตัวก่อให้เกิดความเครียดอย่างสำคัญต่อครู
2. ความเครียดจากองค์การเป็นผลมาจากความล้มเหลวของโรงเรียนที่จะดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของครูและนักเรียน
3. ความเครียดที่เกี่ยวกับปัญหาด้านบทบาทซึ่งจะเป็นผลมาจากปัญหาด้านระเบียบวินัยที่เกี่ยวกับปัญหาด้านบทบาทซึ่งจะเป็นผลมาจากปัญหาด้านระเบียบวินัยในห้องเรียน ครูประสบความยากลำบากในการที่จะหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมมาใช้กับนักเรียน

ลักษณะอาการที่แสดงออกถึงความท้อแท้มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) เป็นกิริยาของบุคคลที่มีต่อความเครียด ความรำคาญ ความเบื่อหน่ายต่อการเรียกร้องของคนอื่น หรือต่อแรงบีบคั้นต่าง ๆ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า รู้สึกว่าหมดเรี่ยวแรงที่จะทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้นาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี ลักษณะทางด้านร่างกายที่แสดงออก คือ จะมีความเหนื่อยล้าหมดแรงและพลัง เป็นไข้หวัดหรือปวดศีรษะบ่อย ๆ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ ใช้ยามากเกิน

ความจำเป็น เป้าหมายในชีวิตลดลง มีปัญหาด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน เมื่อมีอาการหรือความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดกับบุคคลใด ในอาชีพใดสภาพการทำงานน่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่หนักและก่อให้เกิดความเครียดมากเกินไป ด้วยความคิดที่ว่าสภาพที่เป็นอยู่นั้นไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้มานาน ๆ จะทำให้ครูไม่สามารถทำการสอนหรือร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้บังเกิดผลดีได้

2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น มีความเฉยเมย ไม่ใส่ใจต่อผู้รับบริการหรือขอความช่วยเหลือ มีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการมองคนอื่นในแง่ร้าย ไม่อยากติดต่อกับใครหรือกิริยาหยาบกระด้างในการติดต่อกับบุคคลอื่น และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับคนเหล่านี้ด้วยความเย็นชาเฉยเมยลักษณะการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จะประกอบด้วย การเพิ่มมากขึ้นของกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานอาจเกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน งานที่ทำให้ไม่เหมาะสมกับความสามารถไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ความคาดหวังของบุคคลเกินไป การประเมินค่าความสามารถของคนต่ำ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง และขนาดขององค์การที่ปฏิบัติงาน การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) ตามแนวคิดของแมสแลค (Maslach) หมายถึง การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแสดงให้เห็นตั้งแต่ ความเฉยเมยไม่เอาใจใส่ ต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองผู้อื่นในแง่ร้าย ขาดความรู้สึกมีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Personal Accomplishment) เป็นความรู้สึกว่าตนไม่

ประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกไม่เป็นสุขกับงานที่ทำ มักจะมองอะไรในแง่ร้าย มีความโมโหฉุนเฉียวเกิดขึ้นบ่อย ๆ หมกมุ่นอยู่กับความสะอึกสะอายนและผลประโยชน์ของตน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กล่าวคือเป็นการใช้วิธีการศึกษาโดยการใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมี

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี

3. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าครูผู้สอนมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และการทำงาน อันเนื่องมาจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจึงทำให้ ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2. ผลการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความตระหนักถึงความเป็นครู ซึ่งครูผู้สอนต้องแบบอย่างที่ดีของศิษย์ เพราะถือว่าครูคือผู้สร้างสมาชิกใหม่ของสังคมให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ธรรมชาติของอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องเกี่ยวข้องกับเด็กนักเรียนโดยตรง ฉะนั้นผู้ดำเนินอาชีพครูจึงต้อง เป็นบุคคลที่มีความหนักแน่นมั่นคง ในด้านของจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีอารมณ์มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เช่นนั้นความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของครูผู้สอนจะแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และวาจาให้นักเรียนได้รับรู้ ส่งผลให้เกิดความเครียดกับนักเรียน ทำให้มีผลต่อการเรียนโดยตรง และอาจทำให้พฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักเรียนลดต่ำลง จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ซึ่งมีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นที่พึ่งพาของนักเรียน มีความหนักแน่นมั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับน้อย

3. ผลการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า สิ่งที่ส่งผลให้ครูผู้สอนสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากที่สุด คือ การปฏิบัติตามระเบียบเคร่งครัดโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานราชการมีกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้ครูผู้สอนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จึงส่งผลให้เมื่อต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เคารพกฎระเบียบครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ แต่ด้วยความสัมพันธ์อันดีของครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานที่

มีมาแต่ต้น จึงทำให้ครูผู้สอนสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อีกทั้งหากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า สิ่งที่ส่งผลให้ครูผู้สอนสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ครูผู้สอนถูกรบกวนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาทุกคนนั้น มีเป้าหมายการทำงานเดียวกัน ทุกคนในองค์กรร่วมกันวางแผนการทำงานร่วมกัน และมีการทำงานเป็นทีม ถือเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ทุกคนในองค์กรล้วนแล้วแต่มีบทบาทสำคัญที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้จึงต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียนเช่นกัน จึงทำให้การที่ครูผู้สอนถูกรบกวนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น แทบไม่มีส่งผลให้เกิดการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เพราะวัฒนธรรมองค์กรหล่อหลอมให้ทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้ครูผู้สอนสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ในระดับน้อยที่สุด

4. ผลการศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนรู้สึกไม่สมหวังในความสำเร็จของตนมากที่สุดคือ ครูผู้สอนรู้สึกว่าไม่สามารถช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสได้ การสร้างอนาคตของชาติด้วยการพัฒนาคน เด็กและเยาวชน โดยการให้โอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง จะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม โดยนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งพบว่า ยังมี เด็กออทิสติก เด็กที่มีความบกพร่องในการเรียนรู้ เด็กสมาธิสั้น จำนวนหนึ่งของเด็กในวัยเรียนในระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยม ซึ่งเด็กในกลุ่มนี้มีทั้งอยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา ซึ่งขาดการส่งเสริมดูแลตามพัฒนาการการเรียนรู้

เข้าใจ เด็กในกลุ่มนี้จึงมีความต้องการเฉพาะทั้งในด้านการเลี้ยงดูในครอบครัวและการให้การศึกษาของโรงเรียนที่ต้องมีการจัดระบบคัดกรอง วินิจฉัย และดูแลอย่างเหมาะสม ครูผู้สอนจึงรู้สึกว่าไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มนี้ได้เหมาะสมทำให้ครูผู้สอนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน ซึ่งมีสาเหตุมาจากครูผู้สอนรู้สึกว่าไม่สามารถช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสได้ ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกไม่สมหวังในความสำเร็จของตนมากที่สุด อยู่ในระดับน้อย

5. ผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่าโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาสูงหรือต่ำ ก็สามารถมีความเครียดที่เกี่ยวกับการทำงานเกิดขึ้นได้เหมือน ๆ กัน ซึ่งส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานให้ไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน

6. ผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่าครูจะมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แต่ภาระงาน การจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน และการประสบกับปัญหาด้าน

กิจกรรมของนักเรียนในโรงเรียน เหมือน ๆ กัน จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน โดยรวม และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. โรงเรียนควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือ มอบหมายงานที่เหมาะสมและตรงกับความสามารถของครู ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป
2. โรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อทุ่มเทในการตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กชพร คุณสมบัติ. (2555). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรุณา งาเจือ. (2552). การศึกษาสภาพความท้าทายของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทฤษฎี หลิมทอง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทภรณ์ ทองถนอม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบทบาทกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 . วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัวพา ศรีมาศ. (2546). ความท้าทายของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญรัตน์ แพทย์รัตน์. (2550). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประไพ สิทธิเลิศ. (2542). ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปิยนุช แสนอามาตย์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณี ขอบบัวคดี. (2549). ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. ปริญญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคคส์พับลิเคชั่นส์

References

- Anderson, M.B. & Iwanicki, E. F. (1984). **Teacher motivation and its relationship to burnout.** Educational Administration Quarterly. 20(2) 109–132
- Boonyarat Phaetrat.(2007). **Disappointment in the Performance of Teachers in Educational Opportunity Extension Schools under the Office of Sakaeo Educational Service Area, Region 1.** Master Thesis Faculty of Management Studies. Burapa university.
- Buapha Srimas.(2003). **Discouragement of school teachers. Tha Mai Sub–district Municipality Chantaburi province.** Master of Education Program in Educational Administration Burapa university.
- Ensor, K.J. (1983). **The impact of burnout workshops and social support systems on teachers ability to cope with job stress.** Dissertation Abstracts international. 44(6) 1731–A
- Good, Y. (1985). **The relationship of six personal and life history variables to standing tree Dimension of Maslash burn out inventory in a sample of elementary and junior High school teacher.** Education and Psychological Measurement. 45(2) 377–387
- Karuna Njachuea.(2009). **The study of teacher discouragement in elementary schools. Pravet District Office Bangkok.** Master Thesis Faculty of Management Studies. Burapa university.
- Kotchakorn kunsombat.(2011). **Disappointment in the performance of teachers in schools under the Chonburi Provincial Administrative Organization.** Master Thesis Faculty of Management Studies. Burapa university..
- Maslach, C. & Jackson. (1981, February). **The measurement of experienced burnout.** Journal of occupational behavior. 2(41) 99–113
- Nantaporn Thongthom. (1999). **Relationship between role character and discouragement in the performance of primary school administrators. Under the Jurisdiction of the Office of the National Primary Education Commission, Educational Region 12** Faculty of Management Studies. Burapa university.
- Panee Kopbuaklee.(2006). **Disappointment in the Performance of Special Teachers in Vocational Education in Rayong Province.** Master of Education Program in Educational Administration Burapa university.

- Piyanuch Sanarmart.(2009). **Factors Affecting Discontent in Teachers School Performance. Nong Bua Lam Phu Educational Service Area Office 2.** Master Degree Faculty of Management Studies. Burapa university.
- Praphai Sitthilert. (1999). **Self Actualization For Teacher.** Bangkok: Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University.
- Royal Academy. (2003). **The Dictionary of the Royal Institute, 1999.** Bangkok: Nanmeebooks Publications.
- Tritsadee Hlimthong.(2007). **Factors Affecting Job Disappointment of Municipal Teacher Employees. Municipality of Takuapa Phangnga Province.** Master's Degree Faculty of Management Studies. Burapa university