การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู

Synthesis of factors correlating with burnout of teachers

นริศรา ศิริพันธศักดิ์[1*] และ นันทกา พหลยุทธ[2]

Narisara Siripantasak[1*] and Nanthaka Pahonlayud[2]

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ งานวิจัยเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูที่ตีพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2552-2562 ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ จำนวน 14 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบริหาร (r=-0.58) และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง (r=-0.45) ปัจจัยด้านสังคมกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำ (r=-0.32) และปัจจัยด้านงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำมาก (r=-0.15) ส่วนปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r=0.53) ตามลำดับ โดยมีตัวแปรในแต่ละกลุ่มปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ (r=-0.77) และความผูกพันในงาน (r=-0.65) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับสูง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (r=-0.53) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง ประสบการณ์ทำงาน (r=-0.18) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำมาก และความคลุมเครือในบทบาท (r=0.83) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก

คำสำคัญ: การสังเคราะห์ปัจจัย ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ครู

Abstract

The purpose of the research was to synthesize factors correlating with burnout of teachers. The samples of the research were fourteen quantitative researches, selected with purposive criterion regarding to factors correlating with burnout of teachers, published between 2009-2019. The instruments used were research quality evaluation forms and research records with an index of item-objective congruence score of 0.67-1.00. The statistics used were mean, standard

[1] 195 หมู่ 8 เขตทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา กรุงเทพฯ

[1] 195 Mu 8, Thawiwatthana District, Thawiwatthana, Bangkok

[2] 40/1 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

[2] 40/1 Tumbon Talaychupsorn, Amphoe Mueang, Lop Buri Province

[*] Corresponding author. E-mail: narisara8432@gmail.com

Received: April 12, 2021; Revised: July 7, 2021; Accepted: August 17, 2021

deviation, and correlation coefficient. The results of the research found that the factors correlating with burnout of teachers were as follows: administer factors (r=-0.58) and positive psychological factors (r=-0.45), which were negatively correlated with burnout at a moderate level, social factors (r=-0.32), which were negatively correlated with burnout at a low level, work factors, which were negatively correlated with burnout a very low level (r=-0.15), and negative psychological factors (r=0.53) which were negatively correlated with burnout at a moderate level. The prime factors with the highest correlation coefficient in each variable were leadership behavior (r=-0.77) and work engagement (r=-0.65), which were negatively correlated with burnout at a high level. Three more factors were, supervisors' support (r=-0.53), which was negatively correlated with burnout at a moderate level, work experience (r=-0.18), which was negatively correlated with burnout at a very low level, and role ambiguity (r=0.83), which was negatively correlated with burnout at a very high level.

Keywords: synthesis factors, burnout, teacher

บทนำ

องค์กรเป็นสถานที่ที่บุคลากรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ โดยองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรตามหลัก 4M ประกอบด้วย เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) การจัดการ (management) และบุคลากร (man) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร แต่ถ้าบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง บุคลากรเกิดวิตกกังวลและความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานสร้างความเสียหายต่อองค์กรได้ (Morakotsit, 2009)

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (burnout) เป็นการที่บุคคลมีความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความเหนื่อยหน่าย มีทัศนคติเชิงลบต่อและขาดความสนใจผู้อื่น (Maslach, 1978) ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความกดดันและก่อให้เกิดความเครียดมาเป็นเวลานาน โดยบุคคลมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความเหนื่อยหน่าย ไม่มีเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน ทำให้การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีมุมมองว่าตนเองไร้ความสามารถ ทำให้บุคคลมีอาการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย ไม่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ ส่งผลให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง นำไปสู่การลาออกจากองค์กรในที่สุด (Suntrayuth, 2013)

ครูเป็นอาชีพที่ต้องอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีทักษะชีวิตที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต โดยครูต้องอุทิศเวลาในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ มีการรวบรวมข้อมูลและติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อครูจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาความรู้และทักษะที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพของผู้เรียนในอนาคต (Tanyarattanasrisakul, 2017) เนื่องจากสภาพ

สังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างยากลำบาก เนื่องจากผู้เรียนขาดระเบียบวินัยในตนเอง ไม่มีความรับผิดชอบต่อการเรียน รวมถึงจำนวนผู้เรียนในชั้นเรียนมากเกินไป ทำให้อุปกรณ์ในการจัดการเรียน การสอนไม่เพียงพอต่อผู้เรียน ทำให้ครูไม่สามารถดูแลผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ครูมีความวิตกกังวลและความเครียดในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง มีความสนใจในงานและความรับผิดชอบในการทำงานลดลง มีการปลีกวิเวก ไม่ต้องการพบปะผู้คน มีความท้อแท้สิ้นหวังในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูต้องการลาออกจากงานเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเปลี่ยนงานหรือประกอบอาชีพอื่น เพื่อให้ตนเองคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Pakdeecharoen, 2009)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู อาทิ Sanamat (2009) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด รองลงมาคือ ความคลุมเครือในบทบาท และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วน Dandee (2010) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสัมพันธภาพกับผู้บริหารส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สัมพันธภาพกับนักเรียน ลักษณะการบริหารงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ปกครอง และประสบการณ์ทำงาน ตามลำดับ ส่วน Kaewmuangkom (2011) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำโดยรวมและพฤติกรรมผู้นำทุกด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน พฤติกรรมแบบสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ส่วน Wongsarat (2012) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด รองลงมาคือ ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตามลำดับ ส่วน Pranee (2016) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยเอื้อในการทำงานและความผูกพันในงาน ส่วนความผูกพันในการงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการจัดการเชิงรุก ส่วน Siripantasak, Buaurai, Paweenbampen, & Laowong (2021) ได้ทำการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความท้อแท้ในการ

ปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียดในการทำงาน จากการศึกษางานวิจัยในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านงานปัจจัยด้านจิตวิทยาและปัจจัยด้านสังคม

ถึงแม้ว่างานวิจัยที่ศึกษามีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในส่วนของประเภทเชิงสหสัมพันธ์จะมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในขอบเขตที่เฉพาะเจาะจงและมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย แต่ไม่มีผู้รวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้ผลการวิจัยขาดความต่อเนื่อง ไม่เห็นองค์ความรู้ที่ชัดเจน จึงไม่สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการต่อยอดและพัฒนางานวิจัยได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจุบันนี้มีวิธีวิทยารูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า การสังเคราะห์งานวิจัย (research synthesis) ซึ่งเป็นการค้นหาคำตอบเพื่อสรุปรวบรวมงานวิจัยที่มีการศึกษาตัวแปรหรือปัญหาในลักษณะเดียวกัน มาทำการวิเคราะห์หาข้อมูลทางสถิติ เพื่อให้ได้คำตอบที่มีความชัดเจนและมีความลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อนำมาสู่ข้อสรุปของงานวิจัยที่ต้องการสังเคราะห์ (Wiratchai, 1999; Buosonte, 2013)

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางต่อการลดท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูให้น้อยลง เพื่อให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากขึ้น

วิธีการศึกษา

การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์จากสถาบันอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และวิจัยตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2562 จำนวน 40 เรื่อง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์จากสถาบันอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และวิจัยตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2562 จำนวน 14 เรื่อง ที่ได้จากการเลือกเจาะจงตามเกณฑ์เป็นรายงานการวิจัยประเภทสหสัมพันธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู และมีการรายงานค่าสถิติพื้นฐานที่เพียงพอต่อการนำมาคำนวณค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของบทนำ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีจำนวน 4 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด มีจำนวน 26 ข้อ

2. แบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย เป็นแบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับรายงานการวิจัยและค่าสถิติพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับรายงานการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. คณะผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยและแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. คณะผู้วิจัยทำการทดลองใช้แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยและแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย จำนวน 3 เรื่อง โดยผู้วิจัยทำการประเมินร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย ซึ่งแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ส่วนแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

3. คณะผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยให้มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการให้คะแนนคุณภาพงานวิจัยในรายข้อ

4. คณะผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัยให้มีลักษณะแบบเลือกตอบ เพื่อให้คณะผู้วิจัยมีความสะดวกต่อการใช้งานมากขึ้น รวมถึงการเรียงลำดับการบันทึกข้อมูลทางสถิติเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการสืบค้นรายงานการวิจัยจากฐานข้อมูล Thai digital collection (Thailis) และ Google Scholar สืบค้นงานวิจัยในประเทศ โดยใช้คำค้น burnout จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการคัดเลือกรายงานการวิจัยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยมีการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน-ธันวาคม พ.ศ. 2563

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) เป็นการใช้ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) และนำค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาปรับแก้ความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละด้านกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (Jitanan, 2006)

ค่า r=-0.81 ขึ้นไป	หรือ	ค่า r=0.81 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่า r=-0.61 ถึง -0.80	หรือ	ค่า r=0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่า r=-0.41 ถึง -0.60	หรือ	ค่า r=0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r=-0.20 ถึง -0.40	หรือ	ค่า r=0.20-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า r=ต่ำกว่า -0.20	หรือ	ค่า r=ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานคุณลักษณะงานวิจัยระดับเล่ม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ระดับปริญญาโท จำนวน 11 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 78.57 รองลงมาคือ งานวิจัยเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 14.29 และงานวิจัยตามหน่วยงาน 1 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 7.14 โดยงานวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในสาขาวิชาจิตวิทยา จำนวน 7 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ สาขาการวัด ประเมิน และสถิติ จำนวน 4 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 28.57 การบริหารการศึกษา จำนวน 2 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 14.29 และไม่ระบุ จำนวน 1 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 7.14 โดยงานวิจัยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 12 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 85.71 และมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 2 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 14.29 ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา จำนวน 7 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 6 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 42.86 และครูระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 7.14 และงานวิจัยส่วนใหญ่มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์การถดถอย จำนวน 6 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือ การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง จำนวน 5 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 35.71 และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำนวน 3 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 21.43 ตามลำดับ

2. คุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$=3.40, S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาวิจัย/วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและถูกต้องตามหลักการวิจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$=4.00, S.D.=0.00) รองลงมาคือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะข้อมูล ($\bar{X}$=3.92, S.D.=0.29) ชื่อเรื่องมีความชัดเจนน่าสนใจ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีปริมาณมากพอ ลักษณะการนำเสนอการแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลมีความเหมาะสม และงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางวิชาการ ($\bar{X}$=3.83, S.D.=0.39) ตามลำดับ

3. การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู คณะผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ดัง (Table 1)

จาก (Table 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยด้านบริหาร (administer factors) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง (r=-0.58) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง (psychological factors) (r=-0.45) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม (social factors) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำ (r=-0.32) และปัจจัยด้านงาน (work factors) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำมาก (r=-0.12) ส่วนปัจจัยด้าน

Table 1 Correlation coefficient and adjusted correlation coefficient of factors correlating with burnout of teachers.

variables	r	adjusted R	level
administer factors	-0.58	-0.57	moderate
- leadership behavior	-0.77	-0.65	high
- proactive management	-0.61	-0.60	high
- administration	-0.34	-0.33	low
positive psychological factors	-0.45	-0.45	moderate
- work engagement	-0.65	-0.65	high
- emotional intelligence	-0.62	-0.61	high
- self-esteem	-0.35	-0.35	low
- self-efficacy	-0.33	-0.32	low
- school citizenship behavior	-0.32	-0.32	low
social factors	-0.32	-0.31	low
- supervisors' support	-0.53	-0.52	moderate
- friendship relationship	-0.26	-0.26	very low
- family relationship	-0.18	-0.16	very low
work factors	-0.15	-0.09	very low
- work experience	-0.18	-0.13	very low
- work climate	-0.12	-0.05	very low
negative psychological factors	0.53	0.53	moderate
- role ambiguity	0.83	0.82	very high
- job stress	0.42	0.42	moderate
- work-family conflict	0.35	0.35	very low

จิตวิทยาเชิงลบ (negative psychological factors) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r=0.53) ตามลำดับ และสามารถพิจารณาเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านบริหาร (administer factors) พบว่า พฤติกรรมผู้นำ (leadership behavior) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับสูง (r =-0.77) รองลงมาคือ การจัดการเชิงรุก (proactive management) (r=-0.61) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับสูง และการบริหารงาน (administration) (r=-0.34) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological factors) พบว่า ความผูกพันในงาน (work engagement) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับสูง (r=-0.65) รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) (r=-0.62) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับสูง การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำ (r=-0.35) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำ (r=-0.33) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อโรงเรียน (school citizenship behavior) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำ (r=-0.32) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสังคม (social factors) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (supervisors' support) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง (r=-0.53) รองลงมาคือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (friendship relationship) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำมาก (r=-0.26) และสัมพันธภาพกับครอบครัว (r=-0.18) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำมาก ตามลำดับ

ปัจจัยด้านงาน (work factors) พบว่าประสบการณ์ทำงาน (work experience) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำมาก (r=-0.18) และบรรยากาศในการทำงาน (work climate) (r=-0.12) กับความท้อแท้ในการการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบอยู่ในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงลบ (negative psychological factors) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท (role ambiguity) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r=0.83) รองลงมาคือ ความเครียดในการทำงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r =0.42) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (r =0.35) กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยด้านบริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงลบกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบริหาร ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมมีการบริหารและจัดการงานในเชิงรุก ปัจจัยด้านสังคม ซึ่งครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างชัดเจน และปัจจัยด้านงาน ซึ่งครูมีประสบการณ์ทำงานมาเป็นเวลานานและมีบรรยากาศ

ในการทำงานเหมาะสม รวมถึงปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ย่อมทำให้ครูมีความรักและความผูกพันในงาน สามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมทำให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง แต่ในทางกลับกันถ้าครูมีปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงลบ ไม่ว่าจะเป็นการมีบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ย่อมส่งผลต่อความเครียดในการทำงานและมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด ดังทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ที่กล่าวว่า การที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในย่อมทำให้ครูมีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการจัดการความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกันถ้าครูไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมหลีกเลี่ยงที่จะรับผิดชอบงานของตนเอง ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น (Jongwisan, 2020) และสามารถพิจารณาเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านบริหาร พบว่า พฤติกรรมผู้นำกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบสูงสุดเท่ากับ -0.77 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมมุ่งเน้นความสำเร็จของงานในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้คำสั่งให้ครูปฏิบัติงานของโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จย่อมได้รับการเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ทำให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง (Kaewmuangkom, 2011) รองลงมาคือการจัดการเชิงรุกกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบเท่ากับ -0.61 ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีความคิดเชิงบวก มีความรักและความศรัทธาในงานที่ตนเองทำ เพื่อให้ครูสามารถนำประสบการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดลง (Pranee, 2016) และการบริหารงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบต่ำสุดเท่ากับ -0.34 ทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการบริหารงานแบบให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง (Dandee, 2010)

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ความผูกพันในงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบสูงสุดเท่ากับ -0.65 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูที่มีความรักและความผูกพันในการทำงานย่อมมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เมื่อต้องเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ครูมีมุมมองว่าปัญหามีความท้าทาย โดยครูจะพยายามคิดและตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยไม่รู้สึกท้อแท้สิ้นหวังในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู (Pranee, 2016) รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบเท่ากับ -0.62 ทั้งนี้เกิดจากครูมีความสามารถในการกำกับและควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการปรับตัวและสามารถเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น

นำไปสู่ความสมดุลทางอารมณ์ ที่ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง (Tanyarattanasrisakul, 2010) และการเห็นคุณค่าในตนเองกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบต่ำสุดเท่ากับ -0.35 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีความคิดและทัศนคติเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก มีความเชื่อมั่นและพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดลง (Wongsarat, 2012)

ปัจจัยด้านสังคม พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบสูงสุดเท่ากับ -0.53 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูได้รับการยอมรับ ไว้ใจ และการให้เกียรติจากผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยผู้บริหารโรงเรียนไม่ก้าวก่ายและบังคับให้ครูทำงานตามที่ตนเองต้องการ รวมถึงมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดลง (Dandee, 2010) รองลงมาคือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบเท่ากับ -0.26 ทั้งนี้เกิดจากครูต้องการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมทำให้ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดลง (Dandee, 2010; Thabprom, & Puangyanee, 2017) และสัมพันธภาพกับครอบครัวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบเท่ากับ -0.18 ทั้งนี้เกิดจากครูมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว ทำให้ครูมีความรักความผูกพันกับครอบครัว ทำให้ครูและสมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการประกอบอาชีพ ทำให้ครูมีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดลง (Dandee, 2010) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบสูงสุดเท่ากับ -0.18 ทั้งนี้เป็นเพราะครูบางคนที่มีประสบการณ์ทำงานมาเป็นเวลานาน ย่อมมีภาคภูมิใจในการทำงาน และเชื่อว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคง ย่อมมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง (Thabprom, & Puangyanee, 2017) แต่ในขณะเดียวกันครูบางคนมีประสบการณ์ทำงานมาเป็นเวลานาน ย่อมไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนได้ ทำให้ครูขาดความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น (Dandee, 2010) ส่วนบรรยากาศในการทำงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงลบต่ำสุดเท่ากับ -0.12 ทั้งนี้เกิดจากการที่โรงเรียนมีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วนที่มีความสะอาดและร่มรื่น ทำให้อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการใช้งาน และมีจำนวนนักเรียนที่เหมาะสม

ในชั้นเรียน ย่อมทำให้ครูมีเจตคติเชิงบวกในการทำงาน และมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง (Dandee, 2010)

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงลบ พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกสูงสุดเท่ากับ 0.83 ทั้งนี้เกิดจากครูมีบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน การทำงานพิเศษของโรงเรียนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานวิชาการ งานธุรการ งานพัสดุ และงานบริหารทั่วไป การพานักเรียนไปทำกิจกรรมนอกสถานที่ รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ย่อมทำให้ครูต้องทำงานหนักขึ้น จึงทำให้ครูระดับมัธยมศึกษามีความสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เมื่อสะสมเป็นเวลานานจะกลายเป็นความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด (Sanamat, 2009) รองลงมาคือ ความเครียดในการทำงานกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกเท่ากับ 0.42 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูได้รับมอบหมายงานจากโรงเรียนมากเกินไปและครูต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การนิเทศงาน ทำให้ครูมีความวิตกกังวลว่าตนเองจะไม่สามารถทำงานไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ (Sanamat, 2009) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันเชิงลบต่ำสุดเท่ากับ 0.35 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูได้รับมอบหมายงานจากโรงเรียนมากเกินไป ทำให้ครูต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน จึงทำให้ครูไม่มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว ย่อมทำให้ครูมีสัมพันธภาพในครอบครัวแย่ลง ส่งผลให้ครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น (Wongsarat, 2012)

สรุป

จากการวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงลบมีความเกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความท้อแท้ใน การปฏิบัติงานของครู ซึ่งการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจนมากขึ้น ควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับชั้นที่สอน เนื่องจากครูที่มีระดับการที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และควรมีการทำวิจัยเชิงทดลองโดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อลดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ให้น้อยลง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Buosonte, R. (2013). *Mixed methods in research and evaluation*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)

Dandee, W. (2010). *Factors affecting the burnout of teacher under the Loei Educational Service*

Area Office Loei1 (Master's thesis). Loei Rajabhat University, Loei. (in Thai)

Jitanan, B. (2006). *Research in society*. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)

Jongwisan, R. (2020). *Industrial psychology*. Bangkok: Chulalongkorn University.

Kaewmuangkom, K. (2011). *Leadership behavior of school administrators affecting the burnout of elementary school teachers under the jurisdiction of Leamchabang municipality in Chonburi* (Master's thesis). Burapha University, Chon buri. (in Thai)

Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal of Social Issues, 34*(4), 111-124.

Morakotsit, P. (2009). Human resource and development organization. *Human Resource and Organization Development Journal, 55*(1), 88-102. (in Thai)

Pakdeecharoen, P. (2009). *A causal model and effects of burnout of teachers in Bangkok: A quantitative and qualitative study* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok. (in Thai)

Pranee, K. (2016). *A causal relationships between Job resources, proactive coping, work engagement, and burnout of secondary school teachers* (Master's thesis). Burapha University, Chon buri. (in Thai)

Sanamat, P. (2009). *Factors affecting job burnout of the teachers in schools under the Office of Nongbualamphu Educational Service Area 2* (Master's thesis). Loei Rajabhat University, Loei. (in Thai)

Siripantasak, N., Buaurai, N., Paweenbampen, P., & Laowong, P. (2021). A causal relationship model of burnout for secondary school teachers. *The Proceedings of the 59th Kasetsart University Annual Conference, Education Humanities and Social Sciences* (pp. 364-374). Bangkok: Kasetsart University. (in Thai)

Suntrayuth, T. (2013). *Organization theory and behavior method theory research and education practicum in education*. Bangkok: Netikun Printing House. (in Thai)

Tanyarattanasrisakul, M. (2017). The professional learning community: Practices guidelines for teachers. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Sciences), 2*(2), 214-228. (in Thai)

Thabprom, M., & Puangyanee, S. (2017). Factors influencing performance effectiveness of support staff at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Sciences)*, *2*(1), 16-32. (in Thai)

Wiratchai, N. (1999). *Meta-analysis*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)

Wongsarat, T. (2012). *Predicting variables to burnout of teachers under Nan Primary Educational Service Area Office 1* (Master's thesis). Kasetsart University, Bangkok. (in Thai)