

ความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่)

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Work Frustration of Teachers at Large-Sized Outstanding Secondary Schools
Under the Office of the Basic Education Commission

ประสิทธิ์ เพยกลีน *

Prasit Phaiyklin *

นักวิชาการอิสระ เลขที่ 100 หมู่ 6 ตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
Independent Scholar, 100, Mue 6, Mahason, Banmi, Lopburi, Thailand

ABSTRACT

This quantitative research aimed to investigate the levels and comparison of the frustration on working efficiency of large-sized outstanding secondary school teachers. The data were collected in the following topics: gender, status, work experience and location of the working places. The sample consisted of 400 secondary school teachers under the Office of the Basic Education Commission, which were calculated by using Stratified Random Sampling. The findings of the study were as follows: 1) the majority of the teachers' frustration levels were low, 2) the comparison of work frustration of those secondary school teachers did not appear to significantly different at the statistical level of 0.05.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 June 2020
Received in revised form
24 January 2021
Accepted 16 April 2021
Available online
24 January 2022

Keywords:

Work (การปฏิบัติหน้าที่),
Frustration (ความท้อแท้),
Outstanding (ดีเด่น),
Large-sized (ขนาดใหญ่),
Secondary School Teacher
(ครูมัธยมศึกษา)

*ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ

E-mail address: toumskp10@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ และเพื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) โดยจำแนกตามปัจจัยย่อย ได้แก่ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์การสอน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ผลการศึกษาพบว่า 1) ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) โดยภาพรวม มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ 2) เมื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) โดยภาพรวม และปัจจัยย่อย ซึ่งจำแนกตาม เพศ สถานภาพ ประสบการณ์การสอน และสถานที่ตั้ง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทนำ

การศึกษากระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาบุคคลมีความรู้ ความคิด ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมเพื่อนำพาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต เป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาคือครู ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นเยาวชนของชาติเพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นเป็นคนดีและเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพของประเทศ (Srimas, 2003) ครูเป็นบุคคลมีอุดมการณ์มีความศรัทธาในอาชีพครู ครูต้องมีความเสียสละ อดทนและหนักแน่น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโส “งานครูนั้นแสดงถึงฐานะตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะครูเป็นผู้ให้ความรู้ ความดีและความสามารถ ได้ทุกระดับ ทุกสาขา ให้เป็นประโยชน์ต่อแผ่นดิน จึงพูดได้เต็มปากว่าครูมีผลงานสร้างสรรค์อย่างสูง” (Royal Guidance, 1988)

ครูเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาและมีหน้าที่สำคัญคือให้การศึกษา (Akarabawon, 2001) เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่มีข้อจำกัดอยู่ที่การผลิต การใช้ และการพัฒนาครูที่ขาดประสิทธิภาพ รวมถึงเรื่องหนี้สิน ความไร้ศีลธรรม จริยธรรม เล่นการพนันและค้ายาเสพติด ซึ่งเป็นปัญหาส่วนตัวครู แต่มีผลต่อการศึกษามาก อย่างไรก็ตามยังมีครูที่ดีและเก่งอีกมากมายแต่ไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างกำลังใจและความภูมิใจในอาชีพครู รวมถึงปัญหาความเอาใจใส่ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูทุกระดับเพื่อให้อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (National Board of Education, S. Office, 2002) ครูเป็นผู้ช่วยนักเรียนในการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ อารมณ์ความอบอุ่น และสังคมอย่างมีความสุข

การพัฒนาศักยภาพครู เป็นหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูเป็นมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง รวมทั้งการเรียนการสอน การวัดประเมินผล และครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด และเจตคติต่อการเรียนการสอน (Ministry of Education, 2001)

รัฐบาลตระหนักว่า คุณภาพการศึกษาของประชากรต่ำ มีผลทำให้ความพยายามในการพัฒนาภาคอื่น ๆ ของเศรษฐกิจเป็นไปในทางลบ การพัฒนาในด้านสาธารณสุข เกษตร และพาณิชย์ที่มีแรงงานการศึกษาด้อยหลายประเทศอาจจริงกับการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา และที่สำคัญที่สุดคือการเพิ่ม

คุณภาพการสอนของครู ครูเป็นสื่อกลางในการนำนักเรียนให้เรียนเนื้อหา ครูควบคุมกิจกรรมของห้องเรียน ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ทั้งหมด การยกระดับคุณภาพของครูเป็นวิธีการที่เที่ยงตรงที่สุดในการโน้มนำคุณภาพการสอนในโรงเรียน (Lapmala, 2000)

สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงามด้วยภูมิปัญญา ทักษะ จริยธรรม คุณธรรมและสุขภาพอนามัยตามศักยภาพที่ควรเป็น การศึกษาช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อม ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “โดยที่ครูเป็นแบบอย่างด้วยความมานะอดทน โดยทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ ก็จะได้ความเคารพ นับถือจากศิษย์ และการสอนก็จะง่ายขึ้น ความท้อใจ ก็จะหมดไป” ดังนั้นงานของครูจัดอยู่ในประเภท “งานบริการสังคม” คือให้บริการทางการศึกษาหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้รับบริการหรือลูกค้า คือลูกศิษย์หรือผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นครูสอนระดับใด การสอนประเภทใด คนเป็นครูต้องมีพื้นฐานการเป็นครู จึงจะเป็นครูที่มีคุณภาพ (Khon Kai, 2000) สำหรับงานในหน้าที่ คือการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษามีบุคลากรน้อย ครูทุกคนรับทั้งภาระงานสอนและงานบริการอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการสอนโดยตรงอีกมาก เป็นสาเหตุให้ต้องทำงานหนัก มีงานรับผิดชอบสูง ทำให้เกิดความท้อแท้ อ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน ขุนเฉียวง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้าย (Niehouse, 1981, pp. 25-31) ส่วนฟร็อดเดนเบอร์และริเชลสัน (Freudenberger & Richelson, 1983, p.13) กล่าวถึงผลของความท้อแท้ คือ ความเบื่อหน่าย อ่อนล้า คับข้องใจ อันเป็นผลจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง แต่ต้องประสบความล้มเหลว จึงทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากอาชีพ และชวาบ (Schwab, 1986, pp. 14-27) กล่าวว่า ผลของความท้อแท้เป็นผลต่อจิตใจของครู เพราะความท้อแท้ทำให้สูญเสียความตั้งใจและสมาธิ ผลจากความท้อแท้ทางอารมณ์ จะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย คับข้องใจ และไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน หดแรงแรงในการปฏิบัติงาน มีความเฉื่อยชา ขาดงานบ่อยครั้ง ถึงขั้นหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับสังคม และลาออกจากงานได้ นอกจากนั้น ครูยังมีคุณลักษณะที่ผู้ประสงค์ที่จะดำเนินอาชีพนี้ด้วยการฝึกทักษะจนเชี่ยวชาญ จนเป็นที่ยอมรับขององค์กรวิชาชีพระดับหนึ่ง เพราะครูมีฐานะเป็นทั้งบุคคลและวิชาชีพที่สังคมคาดหวังว่าต้องมียุทธศาสตร์หน้าที่ที่สำคัญคือ มีความรับผิดชอบ มีความอดทน อดกลั้น มีความกรุณา บุคลิกภาพ ค่านิยม จรรยาบรรณ คุณธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี จากบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพจะต้องเผชิญกับแรงกดดันที่ไม่พึงประสงค์ติดต่อกันเป็นเวลานานก็จะมีผลต่อร่างกาย จนเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของสวิก และแฮนลีย์ (Swick & Hanlcy, 1980, pp.72-74) กล่าวว่า มีปัจจัย 3 ประการ ที่จะนำไปสู่ความท้อแท้สำหรับผู้ประกอบอาชีพครูประกอบด้วย ตัวบุคคล สภาพแวดล้อม และความด้อยสัมพันธภาพ

ดังนั้น ความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับคนในกลุ่มอาชีพผู้ให้บริการสูง เพราะต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ปฏิเสธและเฉยเมยต่อผู้มาขอความช่วยเหลือ ถ้าหากว่าสามารถช่วยเหลือผู้รับบริการได้ นอกจากนี้ยังอาจจะหลีกเลี่ยงการพูดคุยหรือติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน พยายามแสวงหาทางที่จะปลีกตัว

ออกไปจากสังคมมากขึ้น ทางด้านการเปลี่ยนแปลงความท้อแท้จะส่งผลถึงการลาออกจากการปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวนี้เมื่อเกิดขึ้นในหน่วยงานใด จะทำให้บุคคลนั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (Leeson, 1980, p. 3953-A) ความเอาใจใส่กับผู้รับบริการลดลง ความผูกพันกับงานและอาชีพก็ลดลงด้วย (Muldary, 1983, p. Xi) เป็นเหตุให้การทำงานของบุคคลในองค์กรขาดประสิทธิภาพ (Newman & Newman, 1983, p. 483) ในสภาพการณ์เช่นนี้หน่วยงานนั้นคงไม่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ตามทฤษฎีของแมสแลค และแจคสัน (Maslach & Jackson, 1978, p.53) ได้ชี้ให้เห็นว่าความท้อแท้ประกอบด้วย

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ซึ่งมีลักษณะของความเบื่อหน่าย ลึนเรียวแรง ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนั้นนาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) ซึ่งจะแสดงออกด้วยความเฉเมย ไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลอื่น

3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Diminished Personal Accomplishment) โดยจะมีลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนและไม่สามารถที่จะทำให้ผู้รับบริการหรือขอความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

จะเห็นว่าการทำงานของครูมีทั้งปัญหาและแรงกดดันจนกลายเป็นความเครียดทางอารมณ์และความท้อแท้เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ (Rottier, 1983. p.72) เมื่อครูเกิดความอ่อนล้า การทุ่มเท ประสิทธิภาพ การเตรียมการสอนและความเอาใจใส่ต่อนักเรียนลดลง (Farber & Miller, 1981, p. 237) หากไม่รีบแก้ไขและป้องกัน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา โดยส่วนรวมสถานภาพวิชาชีพไม่เจริญก้าวหน้า เพราะวิชาชีพนี้ต้องให้ความดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน นอกจากการสอนแล้วยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ อีก ทำให้มีภาระงานมากและเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ อีกทั้งการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว สภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้ครูมัธยมศึกษาเกิดความท้อแท้และจะเป็นปัญหาสำคัญส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยรวม ควรดำเนินการวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุง และเสนอแนะวิธีป้องกันเพื่อลดความท้อแท้ ซึ่งครูจะมีแรงจูงใจ พึงพอใจ กระตือรือร้น และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ อันจะทำให้การสอนบรรลุเป้าหมายตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามที่วางไว้

ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พิจารณาถึงความท้อแท้ใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน จะเป็นผลประโยชน์ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหานั้นจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของครู ที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงถึงมาตรฐานการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและนำไปเป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่)
2. เพื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การสอน และสถานที่ตั้ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความท้อแท้ หมายถึง อาการอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางอารมณ์และจิตใจ เปื่อหนายงานที่ทำมาเป็นเวลานาน ต้องการปลีกตัวออกจากสังคม
2. ครูมัธยมศึกษา หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6
3. ความท้อแท้ทางอารมณ์ หมายถึง ความเบื่อหน่าย สิ้นเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนั้นนาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปได้ด้วยดี
4. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึง การแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล มีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมุมมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย
5. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้
6. สถานภาพ หมายถึง ผู้ศึกษาแบ่งสถานภาพของครูมัธยมศึกษาดีเด่นออกเป็น 2 กลุ่ม คือ โสด และสมรส
 - 6.1 โสด หมายถึง สถานะทางสังคมของครูมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่ยังไม่เคยสมรสตามกฎหมายหรือประเพณี
 - 6.2 สมรส หมายถึง สถานะทางสังคมของครูมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่สมรสตามกฎหมายหรือประเพณี
7. ประสบการณ์การสอน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการสอนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ซึ่งผู้ศึกษาได้จำแนกออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

7.1 ประสิทธิภาพการสอนต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ต่ำกว่า 5 ปี

7.2 ประสิทธิภาพการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

8. สถานที่ตั้ง หมายถึง ลักษณะที่ตั้งถิ่นฐาน สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ ย่อมทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันออกไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นี้เป็นการใช้วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 33 โรงเรียน ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 4,623 คน โดยแยกเป็นเพศชาย จำนวน 1,320 คน เพศหญิง จำนวน 3,303 คน ผู้ศึกษาใช้วิธีการเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเพศชายโรงเรียนละจำนวน 5 คน และประชากรกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงโรงเรียนละจำนวน 8 คน รวมจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างแยกเป็น เพศชาย จำนวน 160 คน เพศหญิง จำนวน 224 คน รวมทั้งหมด จำนวน 400 คน โดยแบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพ และประสิทธิภาพการสอน และสถานที่ตั้ง โดยใช้แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่วัดความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ แบบวัดระดับความท้อแท้ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถาม Maslach Burnout Inventory สำหรับใช้วัดกลุ่มอาการแสดงถึงความท้อแท้ 3 ด้าน คือความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Maslach & Jackson, 1978) ซึ่งแบบวัดความท้อแท้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 34 ข้อ สอบถามความรู้สึกในแต่ละด้าน โดยใช้วัดความบ่อยครั้งที่เกิดขึ้น เป็นระดับตัวเลข 0-6 ระดับ รวม 7 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

0 แทน	ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น
1 แทน	รู้สึกปีละ 2-3 ครั้งหรือน้อยกว่า
2 แทน	รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า
3 แทน	รู้สึกประมาณเดือนละ 2-3 ครั้งหรือน้อยกว่า
4 แทน	รู้สึกประมาณสัปดาห์ละครั้ง
5 แทน	รู้สึกประมาณสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
6 แทน	รู้สึกทุกวัน

ข้อคำถามที่วัดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้แก่ ข้อ 1-12 จำนวน 12 ข้อ

ข้อคำถามที่วัดความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อ 13-24 จำนวน 12 ข้อ

ข้อคำถามที่วัดความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ได้แก่ 25-34 จำนวน 10 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจากเอกสารและตำราต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ซึ่งจะสอบถามความรู้สึกในแต่ละด้านโดยใช้ความบ่อยครั้งที่เกิดขึ้นเป็นตัวเลข 0-6 รวม 7 ระดับ โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน

2.1 สภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์

2.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

2.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการศึกษานี้ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมามีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสม และความถูกต้องของเนื้อหา

1.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.20 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อในแบบสอบถาม (Thaweerat, 1988, pp.137-138) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.51 ถึง 0.94

2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้าน

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เท่ากับ 0.92 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เท่ากับ 0.77 และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน เท่ากับ 0.94 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความท้อแท้ ผู้ศึกษาได้ใช้หลักการของแมสแลคและแจ๊คสัน (Maslach & Jackson, 1981) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละข้อของความท้อแท้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์วัดเป็น 7 ระดับ คือ 0 ถึง 6 โดยถือว่าผู้ตอบแต่ละคนหากตอบแต่ละข้อที่ 0 ถือว่าได้คะแนนต่ำที่สุดเท่ากับ 0 และ หากแต่ละคนตอบข้อที่ 6 ถือว่าได้คะแนนสูงสุดเท่ากับ 6 ฉะนั้น หากแต่ละด้าน มีจำนวนข้อเท่าใดให้ให้คูณด้วยคะแนนที่ผู้ตอบแต่ละคนตอบ ถ้าแต่ละคนตอบทุกข้อให้แต่ละด้านต่ำสุดจะได้คะแนนเป็น 0 และหากตอบทุกข้อมากที่สุดจะได้คะแนน 6 คูณด้วยจำนวนข้อในแต่ละด้าน

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ข้อมูลวัดระดับความท้อแท้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติพื้นฐานด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. จากการศึกษาเรื่องความท้อแท้ต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สรุปตามตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แต่ละด้านและโดยรวม

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	N=400			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความท้อแท้	อันดับ
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.61	1.36	ต่ำ	1
ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.18	0.98	ต่ำ	2
ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	0.92	1.03	ต่ำ	3
รวม	1.23	0.97		

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและปัจจัยย่อยรายชื่อ อยู่ในระดับต่ำ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยรวม และรายข้อ

ความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	N=400			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความท้อแท้	อันดับ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ปฏิบัติอยู่ทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	1.54	1.43	ต่ำ	3
2. ข้าพเจ้ารู้สึกหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน	1.96	1.69	ต่ำ	1
3. ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยใจก่อนออกจากบ้าน เพื่อการปฏิบัติงานประจำ	1.28	1.50	ต่ำ	5
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเครียด ในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน	1.39	1.45	ต่ำ	4
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องปฏิบัติ	1.20	1.34	ต่ำ	7
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคับข้องใจ	1.17	1.25	ต่ำ	9
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปฏิบัติงานมากเกินไปจนกว่าที่ควรจะเป็น	1.54	1.49	ต่ำ	2
8. ข้าพเจ้าเกิดความเครียดที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่	1.19	1.39	ต่ำ	8
9. ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายกับภารกิจประจำวัน	1.25	1.38	ต่ำ	6
10. ข้าพเจ้ารู้สึกหมดความอดทนที่จะปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมาย	0.82	1.07	ต่ำ	11
11. ข้าพเจ้ารู้สึกหุดหู่ที่ต้องปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมาย	0.87	1.05	ต่ำ	10
12. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ประจำที่ได้รับมอบหมาย	0.08	0.98	ต่ำ	12
รวม	15.01	13.30		

จากตารางที่ 2 พบว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและปัจจัยย่อยรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปฏิบัติงานมากเกินไปจนกว่าที่ควรจะเป็น และข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ปฏิบัติอยู่ทำให้จิตใจห่อเหี่ยว

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความถี่ในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ความถี่ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์		N=400		
ส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความถี่	อันดับ
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อนักเรียนบางคนโดยไม่ใส่ใจ ในความรู้สึกของเขา	0.50	0.83	ต่ำ	10
2. ข้าพเจ้าจะตำหนิเพื่อนร่วมงานในทันที หากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือขาดความรับผิดชอบ	0.60	0.90	ต่ำ	7
3. ข้าพเจ้ารู้สีกว่างานในโรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ ข้าพเจ้ามีจิตใจแข็งแกร่งมากขึ้น	0.98	1.33	ต่ำ	3
4. ข้าพเจ้าไม่สนใจเรื่องใดที่เกิดขึ้นกับนักเรียนบางคน	0.47	0.93	ต่ำ	11
5. ข้าพเจ้ามักถูกเพื่อนร่วมงานตำหนิว่าเป็น ความคิดของข้าพเจ้าเมื่อเขามีปัญหา	0.72	0.96	ต่ำ	4
6. ข้าพเจ้ามักไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้า งาน หรือผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	0.67	1.05	ต่ำ	5
7. ข้าพเจ้ามักถูกรบกวนจากผู้ร่วมงาน จึงทำให้ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ	0.58	1.86	ต่ำ	8
8. ข้าพเจ้ามักจะถูกจับผิดจากผู้ร่วมงานในขณะที่ ปฏิบัติงาน	0.57	0.92	ต่ำ	9
9. ข้าพเจ้ามุ่งปฏิบัติงานตามระเบียบของโรงเรียน โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง	0.98	1.38	ต่ำ	2
10. ข้าพเจ้าคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	1.14	1.63	ต่ำ	1
11. ข้าพเจ้ามักคิดเสมอว่าผู้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้า ขาดความโปร่งใสในการทำงาน	0.65	0.99	ต่ำ	6
12. ข้าพเจ้ารู้สึกเสมอว่าเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน โดยไม่มีประสิทธิภาพ	0.45	0.94	ต่ำ	12
รวม	7.87	8.90		

จากตารางที่ 3 พบว่าความถี่ในการปฏิบัติงานของครู ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยรวมและปัจจัยย่อยรายข้ออยู่ในระดับต่ำ โดยเรียง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ามักคิดเสมอว่าผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขาดความโปร่งใสในการทำงาน ข้าพเจ้ามุ่งปฏิบัติงานตามระเบียบ และข้าพเจ้ารู้สีกว่างานในโรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ข้าพเจ้ามีจิตใจแข็งแกร่งมากขึ้น

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยรวมและรายข้อ

ความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวัง		N=400		
ในผลสำเร็จของตน	\bar{X}	S.D.	ระดับความท้อแท้	อันดับ
1. ข้าพเจ้ารู้สึกถึงความไม่เชื่อถือนักเรียนที่มีต่อข้าพเจ้า	0.60	1.03	ต่ำ	9
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่สามารถแก้ปัญหาของนักเรียนส่วนใหญ่ได้สำเร็จ	0.84	1.18	ต่ำ	4
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานของข้าพเจ้าไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนที่ด้อยโอกาสได้	0.83	1.18	ต่ำ	5
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารโรงเรียน	0.79	1.32	ต่ำ	6
5. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่ได้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับนักเรียน	0.40	0.83	ต่ำ	10
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานที่ได้ปฏิบัติประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย	0.90	1.07	ต่ำ	2
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงานโรงเรียนดีเด่น (ขนาดใหญ่)	0.85	1.37	ต่ำ	3
8. ข้าพเจ้าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชา	0.92	1.13	ต่ำ	1
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.69	1.05	ต่ำ	8
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.78	1.15	ต่ำ	7
รวม	7.57	9.69		

จากตารางที่ 4 ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยรวมและปัจจัยย่อยรายข้ออยู่ในระดับต่ำ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผลงานที่ได้ปฏิบัติประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย และข้าพเจ้ารู้สึกว่าขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่)

2. ผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์การสอน ขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้ง ดังนี้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่)
ระหว่างเพศชายและเพศหญิง จำแนกรายด้าน

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i> =155		<i>N</i> =245			
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	\bar{X}	<i>S.D.</i>		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	19.78	15.78	19.04	16.57	0.33	0.74
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	14.59	11.78	13.98	11.81	0.38	0.70
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	10.98	10.57	8.40	10.09	1.85	0.07
รวม	15.11	11.30	13.81	11.32	0.85	0.40

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 ความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยย่อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่)
จำแนกตามสถานภาพ และรายด้าน

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i> =62		<i>N</i> =338			
	<i>X̄</i>	<i>S.D.</i>	<i>X̄</i>	<i>S.D.</i>		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.27	1.12	1.24	1.11	0.20	0.85
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	0.74	0.78	0.70	0.83	0.29	0.77
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	0.72	0.80	0.78	1.06	0.40	0.69
รวม	0.91	0.79	0.91	0.88	0.02	0.98

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 6 ความท้อแท้ของครู จำแนกตามสถานภาพ ตามปัจจัยย่อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่)
จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การสอน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป			
	<i>N</i> =123		<i>N</i> =277			
	<i>X̄</i>	<i>S.D.</i>	<i>X̄</i>	<i>S.D.</i>		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.25	1.09	1.25	1.13	0.02	0.98
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	0.77	0.81	0.67	0.81	0.79	0.43
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	0.82	0.83	0.70	1.08	0.76	0.45
รวม	0.95	0.82	0.87	0.87	0.55	0.58

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 7 ความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) จำแนกตามประสบการณ์การสอน ตามปัจจัยย่อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่)
จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนที่ตั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
และโรงเรียนที่ตั้งต่างจังหวัด

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	ใน กทม.		ต่างจังหวัด		<i>t</i>	<i>p</i>
	และปริมณฑล					
	<i>N</i> =187		<i>N</i> =58			
	<i>X̄</i>	<i>S.D.</i>	<i>X̄</i>	<i>S.D.</i>		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	18.99	16.70	20.25	14.99	0.50*	0.62
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	12.91	10.51	18.24	14.54	2.59*	0.01
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	7.79	8.63	13.93	13.47	3.27*	0.00
รวม	13.23	10.32	17.47	13.64	2.18*	0.03

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 8 พบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกรุงเทพฯ และปริมณฑลและที่ปฏิบัติงานโรงเรียนต่างจังหวัด มีความท้อแท้โดยรวม ด้านความสูญเสียสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) โดยรวม และปัจจัยย่อยอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน จะเห็นได้ว่าความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จะพบมากที่สุด ส่วนด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ตามลำดับ จากผลการวิจัยทำให้เราทราบว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ก่อให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ อันได้แก่ ความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อเลิกงานในแต่ละวัน ความรู้สึกว่าการะงานที่ปฏิบัติมีมากเกินไป และความรู้สึกอ่อนเพลียละเหี่ยใจต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ยังมีขวัญ กำลังใจ มีความสัมพันธ์ ความรู้สึกที่ดีต่อผู้รับบริการ และหน่วยงาน พอใจในการปฏิบัติงานของตนต่อไปได้ และที่ผ่านมามีการอบรมพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับงานทำให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี เพราะรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Chandee, 2001) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Srimas (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องความท้อแท้ของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความท้อแท้ของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sangtheinchai (1988) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง การศึกษาความท้อถอย และสาเหตุในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ของเขตการศึกษา 7 พบว่า ความท้อแท้ของครูทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับ Noimanee (1991) ที่ได้ทำการศึกษากับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยย่อยผู้วิจัยขออภิปรายดังนี้

1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำ เพราะว่าครูมีภาระงานที่รับผิดชอบมากทั้งการสอนและงานเอกสารอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบ ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ และวางแผนเตรียมการสอนได้น้อยลง มีความเข้าใจนักเรียนได้ลดลง อุทิศเวลาให้การทำงานน้อยลง ส่งผลให้ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำ สอดคล้องผลการวิจัยของ Srimas (2003) ที่ได้ศึกษาเรื่องความท้อแท้ของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความท้อแท้ของครู โรงเรียนเทศบาล ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chandee (2001) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง ความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในเขตภาคตะวันออก พบว่าครูอาสาสมัครสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในเขตภาคตะวันออก มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ

1.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) มีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ความรู้สึกต่าง ๆ อันได้แก่

ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การมุ่งปฏิบัติงานตามระเบียบ วินัยของทางโรงเรียน ความรู้สึกผู้ที่เกี่ยวข้อง และการไม่สนใจ ใส่ใจเรื่องที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ไม่อยากให้บริการ ไม่อยากช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน พยายามหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกับสังคม การสูญเสียความกระตือรือร้น ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามอุดมคติที่ตั้งไว้ได้ ทำให้เกิดความเครียดจนเกิดความท้อแท้ ฟาเบอร์ และมิลเลอร์ (Farber & Miller, 1980, pp. 34-42) ซึ่งสอดคล้องกับ Chandee (2001) ที่ศึกษาเรื่อง ความท้อแท้ และสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

1.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ความรู้สึกต่าง ๆ อันได้แก่ ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารโรงเรียน ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) เกิดความรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับคนอื่น แม้จะพยายามแล้วงานก็ไม่ดีขึ้น มีความโมโห จุนเจือเกิดขึ้นบ่อย ๆ กับเพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ นักเรียน ขาดแรงจูงใจที่จะทำงาน แมสแลคและแจคสัน (Maslach & Jackson, 1981, pp. 99-113) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chandee (2001) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูอาสาสมัคร สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับต่ำ และ

2. เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การสอน และสถานที่ตั้ง มีดังนี้

ผลการวิจัย และเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้ง พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งไม่เหมือนกัน มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า ครู ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยรวม และปัจจัยย่อย ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะมีปริมาณงานและการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน เช่น การจัดการเรียนการสอน การบริการด้านการศึกษา การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน (Saenprasert, 1983) บทบาทหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ การยอมรับในสังคม และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความอิสระในการ

ทำงาน ลักษณะงาน ความรู้สึกด้านจิตใจ สติปัญญา และอารมณ์ต่อวิชาชีพครูเท่ากันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งทำให้ผลการวิจัยแสดงออกมามีเห็นว่า ครูเพศชาย และ ครูเพศหญิง มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sangtheinchai (1988) และ Klinsularb (1990) พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความท้อแท้ไม่แตกต่างกัน

2.2 สถานภาพ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความท้อแท้ในการปฏิบัติด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโสดและครูสมรสได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ระบบการพิจารณาความดีความชอบเป็นธรรม อีกทั้งยังเห็นความสำคัญในการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ครูโสดไม่มีภาระในการใช้จ่ายเงินมาก ส่วนครูสมรสมีภาระในการใช้จ่ายเงินมาก แต่ก็ไม่ได้รับผลกระทบเหมือนแต่อย่างใด เนื่องจากครูสมรสส่วนใหญ่ได้รับเงินตอบแทนค่าวิทยฐานะ จึงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายพอเพียงในแต่ละเดือน จึงทำให้ความท้อแท้ในการปฏิบัติของครูโสดและครูสมรสไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Noimanee (1991) ได้ศึกษาความท้อแท้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความท้อแท้ด้านด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับต่ำ มีความท้อแท้ทางด้านความรู้สึกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ตามตัวแปร เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน จะไม่พบความแตกต่างในตัวแปรด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

2.3 ประสบการณ์การสอน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่มีประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านการปฏิบัติด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย ต่างก็ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในลักษณะที่เหมือนกัน และที่มีประสบการณ์น้อยได้เรียนรู้และขอคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Opaphaiaboon (1999) ที่ศึกษาเรื่องความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนโสตศึกษา พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 สถานที่ตั้งของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และต่างจังหวัดมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะสถานที่ตั้งของแต่ละพื้นที่ที่ต่างกันนั้น ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในสังคม ค่านิยม ประเพณี ต่างกัน ทำให้แบบแผนในการดำรงชีวิต การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น สังคม การเมือง การปกครอง

การบริหาร เศรษฐกิจแตกต่างกันไปด้วย เป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมนั้น ๆ ร่วมกันยึดถือ และกำหนดลักษณะความประพฤติของกลุ่มในสังคม ตลอดจนเป็นเสมือนมาตรการในการประเมินคุณค่าทางวัตถุ และพฤติกรรม Chuamthong (1993) พบว่า ระดับเศรษฐกิจของชุมชน และความเจริญของท้องถิ่นมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับ Suwan Seang (1993) ที่กล่าวว่า สภาพภูมิศาสตร์ของแต่ละท้องถิ่นมีอิทธิพลทำให้พฤติกรรมของคนในแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกัน เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความท้อถอย การใช้สติปัญญา เป็นสภาวะการพัฒนาลักษณะชีวิต เป็นต้น ดังที่กล่าวมาล้วนความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ทั้งสิ้น

สรุป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) จำแนกตามสถานที่ตั้ง มีความท้อแท้ต่อการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่จำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน (ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างจังหวัด มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) ทั้งโดยรวมและปัจจัยย่อย อยู่ในระดับต่ำ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่มีต่อความเครียด ความรำคาญ ความเบื่อหน่ายต่อการเรียกร้องของคนอื่น หรือต่อแรงบีบคั้นต่าง ๆ ทำให้หมดเรี่ยวแรงที่จะทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนั้นนาน ๆ จะทำให้เกิดผลเสีย และส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น การออกกำลังกาย การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรม Walk Rally การจัดกิจกรรมสังสรรค์ การแข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อลดระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลง หรือหมดไปในที่สุด เพื่อพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) จำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การสอนและสถานที่ตั้งนั้น เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) เพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบของครูแต่ละคน ที่สำคัญคือ ความสำเร็จและผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดจึงทำให้ผลการศึกษาไม่แตกต่างกัน

การนำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทาง วิธีการ หรือกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
2. ควรศึกษาวิจัยถึงปัจจัย หรือองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมเพื่อเป็นปัจจัยที่มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูทั้งเพศชาย และเพศหญิง เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของครูและนำผลในการปฏิบัติงานที่ได้มาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดใหญ่) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น (ขนาดกลาง) เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบช่วยพัฒนาคุณภาพของครูมัธยมศึกษา
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัย หรือสาเหตุที่ส่งผลให้ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีมากกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- Akarabawon, T. (2001). **Being a Thai Teacher**. Bangkok: Gen. Pholpim Press (1996) Co., Ltd.
- Chandee, A. (2001). **Job Burnout and Cases of Volunteer Teachers; Under Provincial Nonformal Education Centers in The Eastern Region**. Master of Education Thesis Graduate school Burapha University.
- Chumthong, P. (1993). **Characteristic of The Management and The Circumstances of The Group in Relation to School Effectiveness**. Bachelor of Education, Ph.D. (Educational Administration). Bangkok: Graduate school Srinakharinwirot University. Photocopy.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing** (5th ed). New York: Harper Collins.
- Farber, B. A., & Miller, J. (1980). Teacher Burnout: A Psycho-Educational Perspective. **Teachers College Record**. 83(2): 34-42.
<https://doi.org/10.1177/016146818108300207>
- Farber, B. A., & Miller, J. (1981). Teacher Burnout: A Psycho-Educational Perspective. **Teachers College Record**. 83(2): 235-243.
<https://doi.org/10.1177/016146818108300207>
- Freudenberger, R. H., & Richelson, G. (1983). **Burnout**. The High Cost of Achievement, New York. Anchor Press.
- Khon Kai, K. (2000). **The Progression of Professional Teachers: Teaching Professional Development According to The Guidelines of National Education Act, B.E. 1999**. Bangkok: October.
- Klinsularb, P. (1990). **Relationship Factors with Discouragement in The Performance of Teachers Primary Education in The Central Region**. Thesis Doctor of Education. Educational Administration Graduate school Srinakharinwirot University. Prasarnmit.
- Lapmala, S. (2000). **Hong Kong Study Report**. Bangkok: Pimp D.

- Leeson, B. S. (1980). **Professional: The Effect of The Discrepancy Between Expectation and Attainment in Social Workers in A Mental Hospital**. (Doctoral dissertation, University of Michigan). Dissertation Abstracts International 41,3953A. (University Microfilms No.81-06177, 243).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1978). **The Maslach Burnout**. Inventory, Research edition, Palo Alto, C.A.: Consulting. Psychologists Press. <https://doi.org/10.1037/t55656-000>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Organization Behavior**. 2: 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Ministry of Education. (2001). **Educational Quality Assurance Within Educational Establishments Basic Education Level: Guidelines for Preparing an Educational Institution Information System**. Bangkok. Teachers' Council Ladprao Publishing House.
- Muldary, Thomas W. (1983). **Burnout: An Health Professional Manifestation and Management**. New York.
- National Board of the Education, S. Office. (2545). **Guidelines for Quality Assessment Standards. Basic Education for the Internal Quality Assurance of Educational Institutions**. Bangkok: National Buddhism Office.
- Newman, Y., & Newman, L. (1983). Characteristics of Academic Areas and Students Evaluation of Instruction. **Research in Higher Education**. 19: 323-334. <https://doi.org/10.1007/BF00976510>
- Niehouse, O. L. (1981). **Burnout: A real threat of human resources manager**. Personnel.
- Noimane, W. (1991). **The Discouragement and The Cause of The Discouragement of Elementary School Teacher. Under the Office of Primary Education Kamphaeng Phet Province**. Master of Education Thesis Educational Administration, Graduate School. Naresuan University.
- Opaphaiboon, N. (1999.) **The Discouragement and Cause of Discouragement in the Performance of Audiovisual School Teachers**. Master of Education Thesis work Educational Administration, Graduate school. Burapha University.
- Rottier, J. (1983). Teachers Burnout Small and Rural School Style. **Education**. 104(1): 72-79.
- Royal Guidance. (1988). **The Royal Command Bestowed Upon the Government Teachers of the Crown Prince of Thailand**.
- Saenprasert, M. (1983). **Relationship Between Conflict Resolution of School Administrators with the Discouragement of Teachers**. Under the Department of Education, Education Area 12. Master of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School. Burapha University.
- Sangthienchai, K. (1988). **A Study of Frustrations and Causes in the Performance of Secondary School in the Education Area 7**. Master Education Thesis Educational Administration Graduate school Srinakharinwirot University. Phutsanulok.
- Schwab, R. L. (1986). Education Burn Out: Sources and consequences. **Educational Administration Quarterly**. 47(5): 14-29.
- Srimas, B. (2003). **Discouragement of School Teachers. Tha Mai Sub-district Municipality Chonburi province**. Master of Education Program in Educational Administration Burapha university.
- Suwan Seang K. (1993). **Personality and Adaptation**. Bangkok: Ruamsan.
- Swick, K. J., & Hanley, P.E. (1980). **Stress and the Classroom Teacher**. Washington: National Education Association.
- Thaweerat, P. (1988). **Research methods in Behavioral and Social Sciences**. Bangkok: Srinakharinwirot University. Prasarnmit.