

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2549

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2549

เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์. (2549). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้อแท้
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์
กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : ภัณฑิลาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร. สุพร เข้มเฮง, อาจารย์ ดร. ละเอียด รักษ์เฝ้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างปัจจัยบางประการ
กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และหาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของปัจจัยบางประการที่
ส่งผลซึ่งกันและกันกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด
กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานใน
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 421 คน จาก 17 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่าง
แบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปร
ประสมการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการ
ทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยบางประการ ด้านประสมการณ์ในการทำงาน
ภาระงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท
ความเข้มแข็งในการมองโลกกับตัวแปรตามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนได้ค่าสหสัมพันธ์
คาโนนิคอล 3 ชุด โดยชุดแรกมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามสูงสุด
เท่ากับ .550 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความแปรปรวนที่วัดร่วมกันระหว่างตัวแปรปัจจัย
กับตัวแปรตามร้อยละ 30 ส่วนสหสัมพันธ์ในชุดที่ 2 และ ชุดที่ 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

2. เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ใน
การปฏิบัติงานทั้งสามด้าน พบว่า ตัวแปรด้านความขัดแย้งในบทบาท และภาระงานที่รับผิดชอบ
ส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางเดียวกันกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จ
ของตนและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถในการสอน ความ
เข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางตรงกันข้ามกับ
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสองด้านดังกล่าว

THE STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AFFECTING
DISCOURAGEMENT IN WORK PERFORMANCE OF TEACHER
IN SOUTH THONBURI SCHOOLS DISTRICT OF THE BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT
BY
BENJAMAPORN SENARAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2006

Benjamaporn Senarat (2006). The Study of Relationship Between Some Factors Affecting Discouragement in Work Performance of Teacher in South Thonburi Schools District of the Bangkok Metropolis. Master Degree Thesis of M.Ed. (Educational Research and Statistics), Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Suwaporn Semheng , Dr. Laiad Rakpao

The purpose of this research were to study the canonical relationship between some factors and the discouragement in duty performance and to the discouragement in duty performance of teachers in South Thonburi school district of the Bangkok metropolis. The sample were 421 teacher from 17 schools in South Thonburi school district of the Bangkok metropolis. Two-stage random sampling technique was used for selecting the sample during 2nd semester of the academic year 2003. The instruments were the questionnaires considering Work experience, Work load, Teaching capability awareness, Work satisfaction, Role conflict, World perspective strength, and Discouragement in duty performance.

The findings were as follow :

1. There were three canonical functions of correlation between some factors; Work experience, Work load, Teaching capability awareness, Work satisfaction, Role conflict, and Wold perspective strength and the Discouragement in duty performance which consisted of three aspects; Emotional tiresomeness, Interpersonal relations loss and Disappointment in self achievement. The canonical correlation of the first canonical function was .550 with statistically significant at .001 level. The second and the third canonical function were found not statistically significant.

2. Role conflict and Work load were found positively contributed to the Discouragement in duty performance on the aspects of Disappointment in self achievement and Emotional tiresomeness while Teaching capability awareness, Wold perspective strength and Work satisfaction were found negatively contributed to the above two aspects of the Discouragement in duty performance.

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ให้คำแนะนำ ปรีक्षा ตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องอย่างดียิ่งจากประธานกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มแข็ง กรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ละเอียต รักษาเผ่า รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ซึ่งทุกท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จึงทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ และ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์, อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา สุรักษา และอาจารย์สมประสงค์ เสนารัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและข้าราชการครูกลุ่มภุชงค์ใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม และอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ที่มีส่วนช่วยในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ จำสับโทบุญธรรม หมื่นปัญญา และนางจำปี หมื่นปัญญา ซึ่งเป็นบิดามารดา ที่ส่งเสริมให้การศึกษาแก่ลูก ด้วยความเอาใจใส่ รักและห่วงใย ทำให้ลูกประสบความสำเร็จในการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ญาติมิตร พี่ น้อง และเพื่อน สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาทุกคนที่ให้อำลัังใจและให้ความร่วมมือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณบุพการี และบูรพาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่าน ที่อบรม สั่งสอน และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	ตัวแปรปัจจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	เอกสารเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา.....	8
	เหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา.....	8
	ครูในยุคลปฏิรูปการศึกษา.....	9
	มาตรฐานวิชาชีพครูและระดับคุณภาพของครู.....	10
	เอกสารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	13
	ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	13
	ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	14
	นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	14
	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร	15
	เอกสารเกี่ยวข้องกับความท้อแท้.....	17
	ความหมายของความท้อแท้.....	17
	ลักษณะของบุคคลที่เกิดความท้อแท้.....	19
	การวัดความท้อแท้.....	21
	เอกสารเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย.....	22
	ประสบการณ์ในการทำงาน.....	22
	ภาระงานที่รับผิดชอบ.....	22
	การรับรู้ความสามารถในการสอน.....	29

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ)	
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	34
ความขัดแย้งในบทบาท.....	37
ความเข้มแข็งในการมองโลก.....	40
เอกสารเกี่ยวกับสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคอล.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
งานวิจัยในประเทศ.....	51
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	57
3	
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	60
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	64
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	65
ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
5	
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	88
สังเขป ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	102
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	126

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบภาระหน้าที่ของครูในอดีตกับปัจจุบัน.....	26
2 จำนวนครู นักเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปี 2544 จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน.....	28
3 จำนวนข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	62
4 จำนวนร้อยละสถานภาพทั่วไปของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร.. จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและ ภาระงานที่รับผิดชอบ	80
5 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้านกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	82
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	83
7 สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยทั้งหกด้านกับชุดตัวแปรตาม ความท้าทายในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน.....	85
8 ค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปร ความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ.....	86
9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท.....	104
10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน	105
11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน.....	106
12 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท.....	107
13 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของครู.....	108
14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน.....	109
15 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก.....	110
16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความท้าทายในการปฏิบัติงาน.....	111

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ภาระงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.....	29
3 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังใน ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น.....	31
4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังใน ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล.....	31
5 การรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงาน	32
6 ความเกี่ยวโยงระหว่างกลุ่มตัวแปร ตัวแปรคาโนนิคอลและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล	44
7 แสดงรูปแบบคำสั่งสหสัมพันธ์คาโนนิคอล.....	49
8 ลำดับขั้นการสร้างแบบสอบถาม.....	64

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นนโยบาย เป็นยุทธศาสตร์ของทุกประเทศในโลก มีหน้าที่หลักคือ สร้างคน สร้างความแข็งแกร่งทางสังคม และเป็นเสาหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม สร้างเสริมความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข ในปัจจุบันสังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษามากขึ้น โดยจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการในการที่จะพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าต่อไป

ในกระบวนการจัดการศึกษานั้น “ครู” เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการแก่เด็ก มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้เป็นคน “เก่ง ดี มีสุข” ดังนั้นครูจะต้องสอนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความรู้ คู่คุณธรรม มีอิสระในการคิด รู้วิธีการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ต่างๆ รู้จักนำความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหาในชีวิต จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ให้เพียงพอและพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 5-6) สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นหน้าที่ที่ครูต้องทำเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งหวังที่จะเห็นความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูต้องเปลี่ยนบทบาทใหม่จากผู้สอนมาเป็นนักสอนและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จากการสอนเนื้อหาวิชา สอนความรู้ ความจำ มาเป็นการสอนวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งทุกด้าน คือ สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดความสนใจ และบุคลิกภาพ เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและการประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งช่วยสร้างสรรค์สังคมไทยให้มีประชากรที่มีคุณภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข: 8-9)

อาชีพครูเป็นสาขาวิชาอาชีพหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพด้านการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน ครูต้องทำงานหนัก ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนมากอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะต้องเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่รับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาด้านระเบียบวินัยของผู้เรียน ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของผู้เรียน สภาพห้องเรียนไม่เหมาะสม จำนวนชั่วโมงสอนและปริมาณงานที่มากเกินไป รวมทั้งขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร ตลอดจนปัญหาค่าตอบแทน รายได้ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ฯลฯ นอกจากนี้ครูผู้มีหน้าที่สอน ยังได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พิเศษอื่นๆ เพิ่มเติมเช่น เป็นเจ้าหน้าที่

การเงินบัญชีของโรงเรียน การพัสดุ ครูเวร ประชาสัมพันธ์ นายทะเบียน เจ้าหน้าที่วัดผล หัวหน้างาน หัวหน้าหมวด ฯลฯ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก: 55) ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ไม่ใช่งานสอนโดยตรง ก็เป็นสาเหตุให้ครูต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบสูง บทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในด้านต่างๆ เหล่านี้ ทำให้การเตรียมตัวให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะในการทำงานในเวลาที่จำกัดเป็นไปได้ยาก ความไม่ชัดเจน ในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ทำให้เกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความกดดัน และความเครียดในองค์การ (Schwab and Iwanicki. 1982: 60-72) จากบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูส่วนหนึ่งไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ เกิดความตื่นตระหนกตกใจกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการสื่อแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ คำที่เกิดขึ้นมาใหม่ๆ เหล่านี้ อาจเป็นคำที่ทำให้ครูเกิดความหนักใจในการทำงาน เริ่มเกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ วิดกกังวลถึงสถานภาพของตนเอง อึดอัดและเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น (สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2546 : 18) หากครูต้องเผชิญปัญหาเหล่านี้เป็นเวลาติดต่อกันเป็นเวลานานๆ ก็จะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจที่จะมีปฏิกริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดก็จะเกิดความเครียดและความท้อแท้ขึ้น (Maslach. 1978: 16) เมื่อครูมีความท้อแท้ก็จะนำไปสู่ปัญหาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง การเตรียมการสอนและความเอาใจใส่ผู้เรียนลดลง เกิดความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีความรู้สึกทู่หมัดให้กับงานน้อยลง ในรายที่มีความท้อแท้สูงมากๆ อาจจะลาออกจากอาชีพครู เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ความท้อแท้เป็นเรื่องที่สำคัญเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงาน ทั้งในด้าน การบริหาร ระบบการทำงาน และสุขภาพของบุคคล ถ้าครูเกิดความท้อแท้แล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียนซึ่งจะเป็นเยาวชนของชาติในอนาคตต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์แก่อนุวยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของหน่วยงาน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตของบุคลากรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก กับความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยบางประการกับตัวแปรความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคำแนะนำนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก ที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน บริหารจัดการ ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ประสิทธิภาพของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานและบุคคลอื่นๆ ใช้ประกอบการศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 85 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,582 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวนโรงเรียน 17 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 421 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling)

ตัวแปรปัจจัย

1. ตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย

- 1.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.2 ภาระงานที่รับผิดชอบ
- 1.3 การรับรู้ความสามารถในการสอน
- 1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.5 ความขัดแย้งในบทบาท
- 1.6 ความเข้มแข็งในการมองโลก

2. ตัวแปรตาม คือ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2.2 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
- 2.3 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. **ความท้อแท้** หมายถึง อาการของความอ่อนล้า หหมดเรี่ยวแรงทั้งทางด้านอารมณ์ และจิตใจ เบื่อหน่ายงานที่ทำมาเป็นเวลานาน ต้องการจะปลีกตัวจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

3. **ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ลักษณะอาการของอารมณ์และจิตใจที่แสดงออก ถึงความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หหมดแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและ มีความเครียดจากการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ มี 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ แมสแลค (Maslach) ดังนี้

3.1 **ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion Subscale-EE)** หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หหมดเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากการ ปฏิบัติงานของครู ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้นานๆ ทำให้ครูไม่สามารถทำการสอนหรือร่วมกิจกรรม การเรียนการสอนให้บังเกิดผลดีได้

3.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization Subscale-DP) หมายถึง การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉยเมย ไม่สนใจพฤติกรรมของผู้เรียน มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย

3.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Personal Accomplishment Subscale-PA) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ขาดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

4. ปัจจัยบางประการ หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท และความเข้มแข็งในการมองโลก

4.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน นับตั้งแต่เริ่มรับราชการเป็นครูจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

4.2 ภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานโดยเฉลี่ยต่อวันที่ครูต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนและหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอน

4.3 การรับรู้ความสามารถในการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนให้บรรลุความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้วัดโดยให้ครูประเมินตนเองในด้านการเรียนการสอน

4.4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าการทำงานทำให้เกิดความสุข มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

4.5 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติตามหน้าที่หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน แต่เป็นบทบาทที่ตรงข้ามกันหรือเป็นบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังที่ตั้งใจไว้

4.6 ความเข้มแข็งในการมองโลก หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่รับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง สามารถจะเผชิญสถานการณ์ ควบคุม ทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น และจัดการสิ่งต่างๆ เหล่านั้น ที่มากระทบทั้งจากภายในบุคคลและภายนอกบุคคลได้ รวมทั้งความเครียดที่เกิดขึ้นมองสิ่งต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อตนเอง

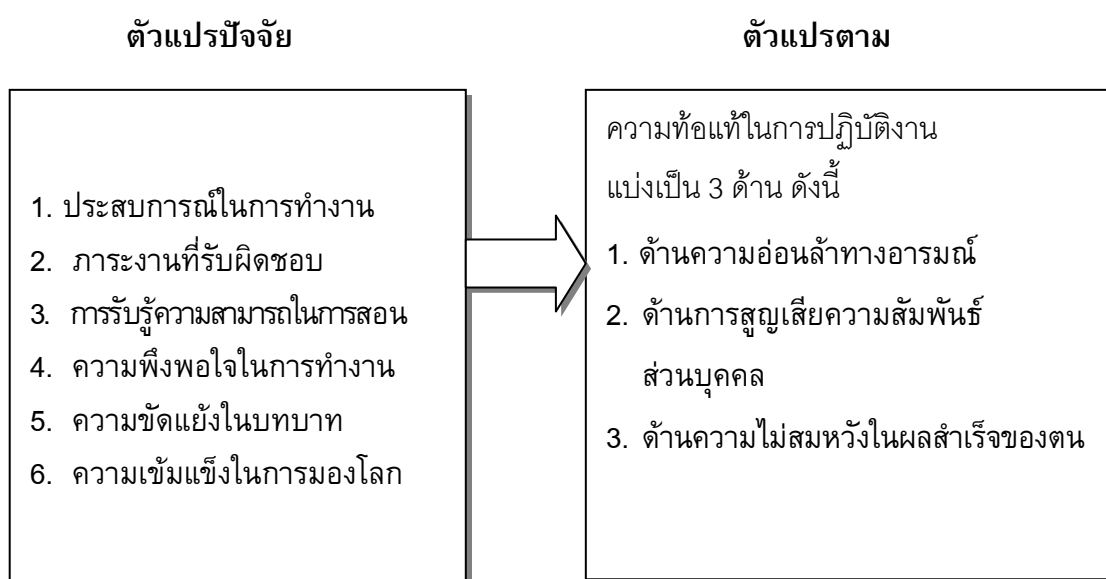
5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษา ด้านจิตวิทยา จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม ตัวแปร หรือคุณลักษณะที่นิยามไว้

6. สหสัมพันธ์คาโนนิคอล หมายถึง ค่าที่แสดงความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรตาม ที่มีตัวแปรปัจจัยและตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

7. **ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล** หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของชุดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรตาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาน้ำหนักความสำคัญในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Canonical Weights)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก มีสหสัมพันธ์คาโนนิคอลกับความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลซึ่งกันและกันกับความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา
 - 1.1 เหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา
 - 1.2 ครูในยุคปฏิรูปการศึกษา
 - 1.3 มาตรฐานวิชาชีพครูและระดับคุณภาพของครู
2. เอกสารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 2.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 2.3 นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
3. เอกสารเกี่ยวกับความท้อแท้
 - 3.1 ความหมายของความท้อแท้
 - 3.2 ลักษณะของบุคคลที่เกิดความท้อแท้
 - 3.3 การวัดความท้อแท้
4. เอกสารเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในงานวิจัย
 - 4.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 4.2 ภาระงานที่รับผิดชอบ
 - 4.3 การรับรู้ความสามารถในการสอน
 - 4.4 ความพึงพอใจในการทำงาน
 - 4.5 ความขัดแย้งในบทบาท
 - 4.6 ความเข้มแข็งในการมองโลก
5. เอกสารเกี่ยวกับสถิติสหสัมพันธ์คานิคอล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. เอกสารเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเหตุผลและความจำเป็นและแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2549: ออนไลน์)

1.1 เหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเกิดจากปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลกระทบทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษา อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ที่การศึกษาจะต้องเตรียมคนให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับเศรษฐกิจ สังคมในยุคโลกาภิวัตน์ และปัจจัยภายใน ได้แก่

1.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่มีพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายมาตรา

1.1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเพื่อกำหนดเนื้อหาสาระต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษาของประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของชาติ บทบัญญัติของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ หรือต้องมีการปรับระบบการศึกษาใหม่

1.1.3 สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันในด้านการบริหารและการจัดการ สภาพปัญหาทางด้านคุณภาพการจัดการศึกษา สภาพปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร สื่อ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล สภาพปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากแรงผลักดันและสภาพปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสูงในระดับสากล เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนต่อไป

ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและหลักดังกล่าวข้างต้น มุ่งหวังที่จะให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนจึงร่วมมือร่วมใจกันผลักดันการศึกษาให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ใช้วิธีที่หลากหลายในการทำงานและเน้นการสนับสนุน ส่งเสริม รวมทั้งการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกองค์กร

1.2 ครูในยุคนิรโทษกรรมการศึกษา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาขึ้น โดยเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาระดับแรกของประเทศไทยที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษา และปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา ได้กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

การที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานนั้น บุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้ความมุ่งหวังสำเร็จคือ ครูซึ่งจะต้องตระหนักในความสำคัญและฝึกกำลังกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ด้วยการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ประเวศ วะสี. 2542 : 22-24)

1.2.1 ต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถทางวิชาการ โดยเน้นความสำคัญทั้งกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ คุณธรรม และบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1.2.1.1 ครูต้องถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

1.2.1.2 จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาเอื้ออาทรต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

2) มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญและแก้ปัญหาด้วยการจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

3) จัดให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ให้คิดเป็น คิดชอบ ทำได้และทำเป็น รวมทั้งรักการอ่าน ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต

4) ส่งเสริมกิจกรรมเป็นกลุ่ม มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตและส่งเสริมส่วนดี ปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

5) ผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

6) จัดบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

7) ครูและนักเรียนเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งวิทยาการต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน

8) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

1.2.1.3 ด้านความรู้และทักษะ ครูจะต้องเตรียมกิจกรรม เนื้อหาสาระ สื่อ และเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

1.2.1.4 มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการประเมินผลสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมของผู้เรียน มีการประเมินพฤติกรรมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.2.1.5 ครูจะต้องทำวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เรียกว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการเขียนรายงานการวิจัยสั้น ๆ เป็นการเขียนรายงานการวิจัยแบบกระดาษ A4 โดยเขียนประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ ประเด็นแรก ทำไมต้องวิจัย มีเหตุผล หลักการ และปัญหาอะไร ประเด็นสอง มีขั้นตอนวิธีการดำเนินการอย่างไร และประเด็นสุดท้าย ผลการวิจัยเป็นอย่างไร และส่งผลให้ผู้เรียนเป็นอย่างไร

1.2.2 การครองตนของครู ในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษานั้น ครูจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูด้วยกัน ผู้เรียน และชุมชน อีกทั้งจะต้องจรรยาบรรณวิชาชีพ ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติอีกด้วย

1.2.3 ประสานชุมชน ครูนอกจากจะจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ยังจะต้องเป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนในด้านความสามารถบุคลิกภาพ และคุณงามความดี เป็นบุคคลที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการที่จะร่วมกันจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

จะเห็นได้ว่า ครูยุคใหม่ ครูยุคปฏิรูปการศึกษานั้น นอกจากจะเน้นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว ยังต้องรู้จักครองตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนรู้จักประสานชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 มาตรฐานวิชาชีพครูและระดับคุณภาพของครู

มาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น โดยกำหนดเกณฑ์ของการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ไว้ 4 ด้านคือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: ออนไลน์)

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ระดับคุณภาพครู (NTQ : NATIONAL TEACHER QUALIFICATION)

ในปี พ.ศ. 2544 ครุสภาได้เปลี่ยนชื่อ ระดับคุณภาพครูเป็น ครูฝึกหัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ

1) เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการ รูปแบบจากผู้อื่น หรือคำสั่ง เอกสาร แบบแผนต่างๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้นๆ ให้สมบูรณ์โดยคำนึงถึง เป้าหมายลำดับรอง

2) การสอนมุ่งเน้นเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่าง ตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผล เน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวม ของผู้เรียนทั้งชั้น

3) เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตนเอง เน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ มากกว่าเป้าหมายของงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ

1) เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเองทำเอง ตัดสินใจเองได้โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการแต่ยังไม่ มีขั้นตอน การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2) การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจมีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่างๆ ได้ มีอุปกรณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกันแต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม

3) เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่าๆ กัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ

1) เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ คิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดจากการแสวงหา และสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

3) เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการอย่างรอบด้านสมดุลทั่วถึง และเสมอภาค

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

1) เป็นครูที่ดำเนินงานต่างๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์กรประกอบอื่นๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้นๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นเอกภาพในทุกๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่างๆ นั้นได้

2) การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ กิจกรรม และสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก

3) เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการ และการพัฒนาวิชาชีพ หรือพัฒนาสังคม

ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

1) เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของการพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเป็นเอกภาพของงานและกลุ่มบุคคลทั้งมวล รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

2) การสอนมุ่งเน้นการค้นห สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้และกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมด ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน ผลงานของผู้เรียนคนละอย่าง คนละเรื่องตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้สร้างผู้นำให้ผู้เรียนและเพื่อนครู เป็นผู้นำคิดเอง พัฒนาเองได้รอบด้านอย่างยั่งยืน

3) เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิ เป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพ และชีวิตส่วนบุคคล

จากเอกสารดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคน และคนไทยทุกคนเป็นผู้มีส่วนได้เสียเท่าเทียมกันในการปฏิรูปการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ทุกคนต้องให้ความร่วมมือกัน สนับสนุน ส่งเสริมให้สามารถ ดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่และบทบาทสำคัญในด้านการศึกษา ซึ่งบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย

2. เอกสารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 หน่วยงาน คือ เทศบาลนครหลวงและองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานทั้งสองได้ถือกำเนิด เมื่อ พ.ศ. 2514 จากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 และ 25 โดยเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรียุบรวมกัน และรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี (เทศบาลทั้ง 2 รับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ พ.ศ. 2481) ส่วนองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพมหานครยุบรวมกัน และรับโอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี โดยองค์การการศึกษาทั้งสองโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ พ.ศ. 2409 (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2545 : 26-27)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89(21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดังนี้

- 1) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เช่น อนุบาลศึกษา ศูนย์เด็กเล็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขต มีโรงเรียนจำนวน 431 โรงเรียน 50 สำนักงานเขต
- 3) การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เปิดสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร จำนวน 60 โรงเรียน ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต
- 4) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ในความรับผิดชอบของสำนักงานการแพทย์

2.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับ จำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนและจำนวนครู ในปี 2545 และปี 2546 (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2545 : 25-26 ; 2549: ออนไลน์)

- 1) จำนวนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งสิ้น 431 โรงเรียน
- 2) ขนาดโรงเรียน จำแนกตามจำนวนนักเรียน ดังนี้
 - ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-400 คน) จำนวน 111 โรงเรียน
 - ขนาดกลาง (นักเรียน 401-800 คน) จำนวน 150 โรงเรียน
 - ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 800 คนขึ้นไป) จำนวน 170 โรงเรียน
- 3) ในปี 2545 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 342,924 คน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 13,030 คน
- 4) ในปี 2546 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 344,970 คน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 13,167 คน

2.3 นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2549: ออนไลน์)

วิสัยทัศน์

กรุงเทพฯ ของเรา เยาวชน และคนทุกวัยมีความรู้คู่คุณธรรม

ยุทธศาสตร์

พัฒนาการให้บริการการศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ด้วยการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ภารกิจ

- 1) สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนในชุมชนให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
- 2) เร่งรัดการกำหนดเทคโนโลยีสารสนเทศสู่กระบวนการเรียนการสอนและการบริการของของทุกสถานศึกษา
- 3) พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยหลักสูตรการศึกษานอกระบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชน
- 5) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนภาษาต่างประเทศอย่างได้ผล
- 6) เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมจัดการและสนับสนุนการศึกษา

2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครได้เผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ทางด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครไว้ในเว็บไซต์เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และส่วนราชการ วิสัยทัศน์การศึกษาและนโยบายการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ งบประมาณ การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โครงการ และกิจกรรมที่สำคัญ และปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ในที่นี้ผู้วิจัยขอกล่าวเฉพาะในส่วนปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักการศึกษา. 2546: ออนไลน์)

2.4.1 มีการจัดการศึกษาซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกันกับสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานครไม่มีอำนาจเกณฑ์เด็กเข้าเรียนโดยตรง เพราะกฎหมายกำหนดให้เป็นของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แต่คณะรัฐมนตรีมีมติให้รับเด็กเข้าโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานครเองได้ ดังนั้น เด็กโรงเรียนเอกชน โรงเรียนสาธิต และเด็กที่ไม่ได้เข้าเรียนจึงมีใช้อำนาจที่ กรุงเทพมหานครจะเกณฑ์ จึงทำให้ไม่สามารถเกณฑ์เด็กให้เข้าเรียนได้ทุกคน ในเรื่องนี้ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้มอบให้กรุงเทพมหานคร จัดทำแผน ซึ่งได้เสนอดังนี้

1) ภายใน 4 ปี นับแต่ประกาศใช้กฎหมาย (พ.ศ.2546) ให้พิจารณาบริการสาธารณะที่ซ้ำซ้อนระหว่างรัฐกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานครเสนอขอรับโอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 38 โรงเรียน มารับผิดชอบ เพื่อมิให้ซ้ำซ้อนกัน

2) ภายใน 10 ปี นับแต่ประกาศใช้กฎหมาย (พ.ศ.2552) ให้พิจารณาขอบเขตบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานครเสนอกำหนดขอบเขตการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และขอรับโอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา 117 โรงเรียน มาดำเนินการเพื่อขยายขอบเขตบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาให้ถึง 12 ปี ดังนั้นนโยบายการส่งต่อนักเรียนระหว่างสังกัดในวันนี้ จึงมีความสำคัญมากกว่าการขยายชั้นเรียนที่งานซ้ำซ้อน แย่งกันทำ สิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น

2.4.2 ปัญหาการเพิ่มจำนวนนักเรียนในรอบ 5 ปี ก่อนข้างมีอัตราสูงปีละประมาณ 20,000 คน (ปี 2539 : 250,000 คน, ปี 2540 : 268,000 คน ปี 2541 : 286,000 คน , ปี 2542: 306,000 คน และปี 2543 : 330,000 คน) ทำให้โรงเรียนขาดห้องเรียนที่จะบริการรองรับความต้องการของประชาชน และการจัดตั้งโรงเรียนเพิ่มขึ้นมีน้อยมาก

2.4.3 ปัญหานักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนต้องให้การสงเคราะห์ควบคู่ไปกับการเรียน ซึ่งยังไม่มีมาตรการที่เข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุคือ "ครอบครัวศึกษา" เนื่องจากการปล่อยให้พ่อแม่ที่ไม่มีความพร้อมมีลูก ทำให้ไม่สามารถเลี้ยงดูได้ ต้องพึ่งพาสังคมซึ่งสังคมต่างให้การสงเคราะห์โดยมิได้ปลูกฝังรุ่นต่อไปในเรื่อง "ครอบครัวศึกษา" ที่จะ

ให้สามารถแก้ไขต้นเหตุของปัญหาได้ ทำให้กรุงเทพมหานครต้องใช้งบประมาณในการให้บริการฟรีประมาณปีละ 1,400 ล้านบาท

2.4.4 ปัญหาการจำกัดบุคลากรที่รับผิดชอบการเรียนการสอน คือ ครูได้รับการกำหนดอัตราเพียง 13,207 อัตรา มาเป็นเวลานาน 10 ปี ในขณะที่นักเรียนเพิ่มขึ้นถึง 100,000 คน ทำให้ต้องจ้างครูเพิ่มเติมโดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาส่วนมากเป็นครูจ้าง ทำให้การเรียนการสอนได้รับความกระทบกระเทือนเพราะครูขาดขวัญและกำลังใจที่ได้ขึ้นเงินเดือนมาโดยตลอด

2.4.5 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีเนื้อที่จำกัด ไม่มีสนามให้เด็กออกกำลังกายกลางแจ้ง และบางโรงเรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น อยู่ใกล้สถานเริงรมย์ อยู่กลางนิคมอุตสาหกรรม อยู่ใกล้แหล่งมลพิษต่างๆ

2.4.6 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่สัมพันธ์กับตัวบ่อนหรือปัจจัยนำเข้า คือ การเลือกเด็กไม่ได้ ซึ่งต่างกับโรงเรียนสาธิต โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนของสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ผู้ปกครองมีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่า มีความพร้อมทางการเรียนสูงกว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครจึงให้บริการคนระดับล่างสุด แต่สังคมคาดหวังจะให้มีความทัดเทียมกับโรงเรียนที่ให้บริการคนที่อยู่บนสุดโดยไม่พิจารณาข้อเท็จจริงและข้อจำกัด

2.4.7 ครูส่วนหนึ่งยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจาก Teacher Centered เป็น Learner Centered ซึ่งการจะเปลี่ยนพฤติกรรมทางการสอนได้จะต้องใช้เวลาและผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง

2.4.8 ปริมาณงานทางการศึกษาตามโครงสร้างปัจจุบันแตกต่างกันมาก เช่น ในแต่ละสำนักงานเขตมีโรงเรียนในสังกัดตั้งแต่ 1-37 โรงเรียน และแต่ละโรงเรียนมีขนาดต่างกัน โดยมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 - 4,600 คน

2.4.9 โรงเรียนในประเทศไทยถือหลักประหยัดจึงจัดการศึกษาทุกระดับอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน ตั้งแต่อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ซึ่งนักเรียนมีพัฒนาการที่แตกต่างกันมากและยังไม่เป็นสากล โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศแต่ไม่ได้เป็นผู้นำสังกัดอื่นในการจัดโรงเรียนตามระดับการศึกษา

2.4.10 ปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาทางสังคมที่มีผลกระทบต่อนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นปัญหายาเสพติด การพนัน กระแสทางวัฒนธรรมของต่างชาติ และนักเรียนบางส่วนไม่มีหลักฐานว่าด้วยทะเบียนราษฎร

3. เอกสารเกี่ยวกับความท้อแท้

3.1 ความหมายของความท้อแท้

ศัพท์คำว่า “Burnout” เกิดขึ้นครั้งแรกกลางปี 1970 ในสหรัฐอเมริกา และเริ่มปรากฏชัดเจนในปี 1974 โดยฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger) ใช้เวลาในการศึกษา 1 ปี เพื่อทำการศึกษความท้อแท้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดูแลด้านสุขภาพ ควบคู่ไปกับการศึกษาโรคทางจิตและทางกายภาพ โดยทำการสังเกตจากกลุ่มอาสาสมัคร ซึ่งเป็นผู้ทำงานหนักและคร่ำเคร่งกับงานเป็นเวลานาน ๆ จนเกิดภาวะอารมณ์ที่กดดัน มีอาการทางร่างกายและจิตใจ จากการศึกษ ทำให้เขาได้กำหนด คำว่า “ความท้อแท้” (burnout) ขึ้นมาเพื่ออธิบายถึงสภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย (Maslach.1993: 2)

“ Burnout ” เป็นคำที่มีนักวิชาการ นักวิจัย หลายๆ ท่าน แปลมาจากภาษาอังกฤษและเรียกชื่อภาษาไทยแตกต่างกัน เช่น ความเหนื่อยหน่าย ความท้อถอย การหมดไฟ หรือ ความท้อแท้ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความหมายของแต่ละท่าน ในที่นี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ความท้อแท้”

ความท้อแท้เป็นสิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

แมสแลค (Maslach. 1978: 113) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการสูญเสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความสนใจหรือความเอาใจใส่กับผู้มารับการบริการ ผู้ที่จะเกิดความท้อแท้นั้นได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ ไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งเหล่านั้นได้ จึงทำให้เกิดท้อแท้ขึ้น

เชอร์นิสส์ (Cherniss. 1980: 5) อธิบายว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในอาชีพไปในทางลบ ขาดความเชื่อถือว่างานมีคุณค่าและขาดอุดมการณ์ พยายามหลีกเลี่ยงจากงานที่ทำ เป็นลักษณะของการตอบสนองความเครียดจากการปฏิบัติงาน

ไนเฮาส์ (Niehouse. 1981: 25 - 28) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มิอาชีพช่วยเหลือและให้บริการกับบุคคลอื่น เช่น งานสอน พยาบาลและงานสังคม ความท้อแท้ เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน จุนเจียวง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้ายและรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับนับถือ

มัลดารี (Muldary. 1983: 12) ให้ความเห็นว่า ความท้อแท้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ในการประกอบอาชีพ ไม่สามารถจัดการกับความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นได้

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ และริเชลสัน (กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531:10 ; อ้างอิงมาจาก Freudenberger. 1983 : 13) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นเป็นคำที่ใช้อธิบายได้ดีที่สุดถึงการหมดหรือลดลง ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะของความท้อแท้ อ่อนล้า และคับข้องใจ ซึ่งเป็นผลมาจาก การทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว ซึ่งเป็นสิ่งที่มักจะเกิดกับคนหนุ่มสาวที่มีความรับผิดชอบอยู่ในตัว ในการที่จะคิดสร้างสรรค์ที่เป็นความดีให้เกิดขึ้นกับโลกด้วยการเข้ามา

มีอาชีพในการให้บริการและช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่าง ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู หรือนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

บีเวอร์รี่ (Beverly. 1987: 2) กล่าวว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การขาดแรงกระตุ้นที่จะทำงาน เช่น รู้สึกหมดหวัง ท้อแท้ มีปัญหาสุขภาพ รู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า และอาจจะพึ่งพาอาศัยและของมีค่า ถ้าบุคคลใดมีอาการเหล่านี้จะทำให้ไม่มีกำลังใจที่จะทำงานอีกต่อไป หรือแม้กระทั่งอยู่ที่บ้าน ก็ไม่มีความสุข ไม่มีความกระตือรือร้น

เดสเลอร์ (Dessler. 1988: 681-682) ได้อธิบายว่า ความท้อแท้เป็นการหมดสิ้นไปของร่างกายและจิตใจ ด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไป ในการที่จะได้ในบางสิ่งซึ่งไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงาน จึงเกิดความเครียดขึ้นในการค้นหาสิ่งที่ไม่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมอื่นเข้ามาผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ ผู้ที่ท้อแท้มักจะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

แมสแลค (Maslach. 1993: 20) กล่าวว่า ผู้ที่มีความท้อแท้ จะมีสภาวะอารมณ์ 3 องค์ประกอบ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง สภาวะอารมณ์ที่หมดสิ้นทุกสิ่งทุกอย่าง ความด้อยสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล หมายถึง สภาวะอารมณ์ที่มีต่อคนอื่นในด้านลบ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อคนอื่น ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึง สภาวะอารมณ์ที่มีต่อความสามารถและความสำเร็จของตนเองในการปฏิบัติงานลดลง

มาลินี พงศ์พานิช (พัชรินทร์ ชโลธร. 2541: 24 ; อ้างอิงจาก มาลินี พงศ์พานิช. 2532: 25) ได้แปลหนังสือเรื่อง “Burn-out : The High Cost of High Achievement” ซึ่งเขียนโดยฟรอนเดนเบอร์เกอร์ และริเชลสัน โดยใช้ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยว่า “จิตสลาย” : ราคาของความสำเร็จที่แพงลิบ” และได้ให้ความหมายว่า “Burnout” หรือ “จิตสลาย” เป็นการทำให้ทรัพยากรทางกายและจิตใจของตนหมดสิ้นลง การทำให้ตนเองสิ้นเรี่ยวแรงด้วยการดิ้นรนไขว่คว้าจนเกินไป เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนเองหรือค่านิยมของสังคมได้ตั้งคาดหวังอันไม่อาจเป็นจริงได้เอาไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า คนที่จิตสลายก็คือ คนที่ตกอยู่ในภาวะความท้อแท้ หรือผิดหวังอันเกิดจากการอุทิศตัวให้แก่วิถีทาง วิถีชีวิตหรือความสัมพันธ์อันหนึ่งอันใดที่ไม่เคยให้ผลรางวัลตอบแทนที่เขาคาดหวังไว้

อินทิรา ปัทมินทร (บังอร มนตรี. 2541: 16; อ้างอิงจาก อินทิรา ปัทมินทร. 2538: 64) ได้ให้ความหมายของความท้อแท้ (burnout) ว่า เป็นภาวะของจิตใจที่เหนื่อยล้าและเต็มไปด้วยความคับข้องใจ เมื่อบุคคลตั้งความหวังในงานเอาไว้สูงแล้วพยายามทุ่มเทสุดชีวิตแต่ก็ไม่สามารถไปถึงเป้าหมายนั้นได้จะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ทำให้บุคคลรู้สึกหมดพลังทั้งกายและใจที่จะสู้ต่อไปอย่างสิ้นเชิง

สงวน ลือเกียรติบัณฑิต (2542: 168) กล่าวว่า ภาวะความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกอ่อนล้า และการเกิดความคิดในแง่ลบ ก่อให้เกิดผลเสียในการทำงาน

จากความหมายของความท้อแท้ที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะอาการทางอารมณ์และจิตใจที่แสดงออกมาถึงความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หหมดแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยมี 3 องค์ประกอบคือ

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion Subscale-EE) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หหมดเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้นานๆ จะทำให้ครูไม่สามารถทำการสอนหรือร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้บังเกิดผลดีได้

2) การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization Subscale-DP) หมายถึง การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉยเมย ไม่สนใจพฤติกรรมของผู้เรียน มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย

3) ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Personal Accomplishment Subscale-PA) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ขาดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

3.2 ลักษณะของบุคคลที่เกิดความท้อแท้

มัลดารี (Muldary. 1983: 50-58) กล่าวว่า ความท้อแท้จะทำให้เกิดความอ่อนล้าทางจิตใจและอารมณ์ ดังนี้

3.2.1 ความอ่อนล้าทางจิตใจ (Mental Exhaustion) ผลของความอ่อนล้าทางจิตใจสรุปได้ดังนี้

1) ความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบความท้อแท้จะขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน จะให้ความสำคัญมากกับเหตุการณ์ที่ไม่ดี ซึ่งได้ผ่านไปแล้ว ภายในจิตใจก็อาจจะคิดในเรื่องที่จะทำให้ไม่มีความสุขทั้งในอดีตและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้ที่มีความท้อแท้จะมีระดับของความตั้งใจและสมาธิอยู่หลายระดับและหลายแบบด้วยกัน คือ การมีความสนใจต่อเหตุการณ์ภายนอกน้อยลง แต่จะมีความกังวลใจกับความคิดที่เกิดขึ้นภายในตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกที่รุนแรงอื่นๆ

2) การแก้ปัญหา สิ่งสำคัญที่จะใช้ในการแก้ปัญหาก็คือความคิด ผู้ที่จะมีความคิดที่ดีต้องมีจิตใจที่แจ่มใส เข้าใจและมองเห็นการณ์ไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีมโนทัศน์ ตลอดจนรักการเรียนรู้และมีระเบียบ ในการแก้ปัญหานั้นๆ ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล แต่ถ้าไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เพราะเกินความสามารถที่จะทำได้ ความเครียดก็จะเกิดมากขึ้นและสภาพทางด้านจิตใจก็จะเสียไป จะทำให้ความเอาใจใส่และความตั้งใจน้อยลง ความเครียดจะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความท้อแท้

3) เจตคติของบุคคล การเกิดเจตคติในทางลบสำหรับบุคคลที่ประสบกับความท้อแท้ไม่ใช่ปัญหาที่สำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญคือพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากเจตคติในทางลบ เช่น พฤติกรรมที่เฉยเมย ไม่สนใจที่จะปฏิบัติกับผู้มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือ หลีกเลียงที่จะเข้าร่วมกับกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน ต้องการปลีกตัวออกจากสังคม ไม่สนใจผู้อื่น

4) การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติ เมื่อพบว่าตนเองไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงไปตามอุดมคติที่ตั้งใจไว้ได้ จึงทำให้เกิดความเครียด ในที่สุดก็เกิดความท้อแท้ขึ้น และอุดมคติที่ตั้งไว้ก็จะหมดไป รวมทั้งความกระตือรือร้นในการทำงานก็หมดไปด้วย ผู้ที่ท้อแท้ก็อาจจะคิดเปลี่ยนอาชีพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) อาการของความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์นั้น รวมถึงความรู้สึกเฉยเมย เชื่องซึม เบื่อหน่าย หดหู่ ความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ และความวิตกกังวล ผู้ที่เกิดความท้อแท้บางคนอาจมีความรู้สึกว่าตนเองหมดแรงในการที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้

บีเวอร์รี่ (Beverly, 1987 : 3) กล่าวว่า ผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการแสดงออกในลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) ภาวะอารมณ์ในด้านลบ เช่น หดหู่ โกรธ กัดดัน ไม่พอใจ มีความทุกข์ใจ ซึ่งอาการเหล่านี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่บ้านและที่ทำงาน และเมื่อเกิดอาการติดต่อกันเป็นเวลานานๆ จะทำให้คน ๆ นั้น เกิดความรู้สึกหมดหวังและท้อแท้

2) ปัญหาในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคคลที่ท้อแท้จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นน้อยลง หากมีภาวะกดดัน บุคคลที่มีความท้อแท้อยู่แล้วจะใส่อารมณ์กับคนอื่น ๆ และอาจจะแยกตัวออกจากสังคม ทำให้ยากที่ใครๆ จะเข้าไปช่วยเหลือได้

3) ปัญหาสุขภาพ เมื่อมีปัญหาทางด้านอารมณ์ จะทำให้ส่งผลถึงสุขภาพ ทำให้อ่อนแอ เป็นหวัด ปวดหัว นอนไม่หลับ และปวดหลังบ่อย ๆ ได้ ซึ่งอาการเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นที่จะแสดงให้เห็นความเหนื่อยและอ่อนล้า

4) ผลการทำงานต่ำลง เมื่อมีอาการของความท้อแท้เกิดขึ้น จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกตื่นตันทันอยากจะทำงานอีกต่อไป จึงทำให้ไม่มีผลงานที่มีคุณภาพเกิดขึ้น

5) หลงเดินทางผิด เพื่อรับมือกับปัญหาในการทำงานและผลงานที่ได้มาไม่มีคุณภาพ ผู้ที่มีอาการของความท้อแท้ ก็จะพึ่งพาเหล่า ยาเสพติด สุบหรี่ และดื่มกาแฟมากกว่าเดิม ใช้สารต่างๆ เหล่านี้แก้ปัญหาในทางที่ผิดๆ

6) รู้สึกตัวเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความหมาย จากการที่เป็นคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จะกลายเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย คิดว่าจะทำงานทำไม มีความรู้สึกเยาะเย้ยคนอื่น ก้าวร้าวมากขึ้น ส่งผลให้ไม่เกิดผลงาน ไม่อยากทำงาน เพราะรู้สึกว่าทำงานไปไม่มีประโยชน์

3.3 การวัดความท้อแท้

แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดความท้อแท้ขึ้นมาเมื่อปี ค.ศ. 1979 เรียกว่า Maslach Burnout Inventory เป็นแบบสำหรับใช้วัดการรับรู้ถึงความท้อแท้ของผู้ที่ประกอบอาชีพให้บริการผู้อื่น เครื่องมือมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง 1,025 คน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปรากฏว่า สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้านคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธส่วนตัว 5 ข้อ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ เมื่อนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าความเชื่อมั่นของเท่ากับ 0.89 ด้านการสูญเสียความสัมพันธส่วนตัวมีค่าความเชื่อมั่นของ 0.74 และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีค่าความเชื่อมั่นของเท่ากับ 0.77

ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบวัดประมาณค่า 7 ระดับ โดยให้ผู้ตอบบอกถึงความบ่อยครั้งของการเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ การแปลความหมายของคะแนนที่ได้ ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธส่วนตัวบุคคลสูงกับคะแนนเฉลี่ยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนต่ำ แสดงว่ามีระดับความท้อแท้สูง หากค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธส่วนตัวบุคคลต่ำกับค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนสูง แสดงว่ามีระดับความท้อแท้ต่ำ

แมสแลค และแจคสัน ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนเองประสบกับลักษณะอาการใดอาการหนึ่งใน 3 ด้าน ความท้อแท้ในแต่ละลักษณะเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันไป หรือบางคนอาจจะประสบความท้อแท้ทั้ง 3 ด้านนี้พร้อมกันก็ได้ บางคนอาจจะประสบกับลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าอย่างอื่น และในแต่ละระดับจะมีความเข้มหรือความรุนแรงของอาการที่แตกต่างกัน (Maslach and Jackson, 1981: 99 - 113)

ในปี ค.ศ. 1981 อีวานนิคกี และชวาบ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533: 29 ; อ้างอิงจาก Iwanicki and Schwab) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูในรัฐแมสซาชูเซตส์จำนวน 469 คน โดยเปลี่ยนคำว่า "ผู้รับบริการ" ในข้อคำถามเป็นคำว่า "นักเรียน" แทน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.90 ด้านการสูญเสียความสัมพันธส่วนตัวเท่ากับ 0.76 และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเท่ากับ 0.76 ต่อมา โกลด์ (Gold, 1984) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับนักศึกษาในแคลิฟอร์เนียจำนวน 462 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ 0.88 , 0.74 และ 0.72 ตามลำดับ

สำหรับในประเทศไทย กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 7 จำนวน 305 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.82 การสูญเสียความสัมพันธส่วนตัวเท่ากับ 0.81 และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเท่ากับ 0.77 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

4. เอกสารเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในงานวิจัย

4.1. ประสบการณ์ในการทำงาน

ชวาบและอิวานนิคกี (Schwab. and Iwanicki. 1982: 60-72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ประสบการณ์ในการทำงาน ตามผลการวิจัยได้จำแนกประสบการณ์ในการทำงานออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ 1 - 4 ปี , 5 - 12 ปี , 13 - 24 ปี และ 25 ปีขึ้นไป

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 4-13 ปี มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงาน 13 ปีขึ้นไป

แอนโทนอฟสกี (หัตถยา มัทยาท. 2541:18 ; อ้างอิงจาก Antonovsky. 1982 : 187-189) เชื่อว่าระยะเวลาของการทำงานของคนที่ปฏิบัติงานเวลานาน จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนที่มีความระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะวัยวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลมองการณ์กว้างไกล สุขุม รอบคอบยิ่งขึ้น

จากเอกสาร งานวิจัย ผู้วิจัยสรุปว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

4.2. ภาระงานที่รับผิดชอบ

4.2.1 ความหมายของภาระงานหรือภาระหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติ ได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้ (ประพิณพร ขจรบุญ. 2546: 7 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537: 1-2)

- 1) ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
- 2) ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
- 3) รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
- 5) ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
- 6) รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและนักศึกษา
- 7) นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
- 8) ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
- 9) ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

10) ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา

11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2541 : 95-96) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ดังนี้
หน้าที่และความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง ตามกฎหมาย ตามหลักศีลธรรมคุณธรรม หรือด้วยสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามรูปคำภาษาอังกฤษ “TEACHERS”

คำว่า “ครู” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “TEACHER” ซึ่งแต่ละตัวให้ความหมายถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ไว้ดังนี้

T (Teaching) - การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน ตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยา มรรยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่า “ครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้” ครูจะต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้องและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ

ครูทุกคนจึงควรตระหนักในเรื่องการสอนเป็นอันดับแรก โดยถือว่า หัวใจของความเป็นครู คือ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิทยาการทั้งปวง ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้น สิ่งสำคัญที่ครูต้องกระทำ คือ การเพิ่มสมรรถภาพในการสอน

E (Ethics) - จริยธรรม หมายถึง การที่ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการอบรมสั่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครู นอกจากครูอาจารย์จะต้องอบรมสั่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีจริยธรรมแล้ว ครูอาจารย์ทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันดีงามเหมาะสมด้วย เพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูอาจารย์ได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการปลูกฝังศรัทธาให้แก่ศิษย์ เพื่อศิษย์จะได้นำเอาไปเป็นแบบอย่างต่อไป

A (Academic) - วิชาการ หมายถึง การที่ครูต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในทางวิชาการทั้งของตนเองและในด้านความเจริญงอกงามของศิษย์ ความจริงงานของครูอาจารย์เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพนั้น ดังนั้น ครูอาจารย์ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้น จะทำให้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนมาจากมหาวิทยาลัยนั้นล้าสมัย ไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการใหม่ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน

C (Cultural heritage) - การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูอาจารย์ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัฒนธรรม กล่าวคือ ครูอาจารย์ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบในการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนรุ่นต่อไป วิธีการที่ครูอาจารย์จะกระทำมีอยู่ 2 แนวทาง คือ

1) การปฏิบัติตามวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องอยู่เสมอ เช่น การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสต่างๆ การแสดงความเคารพและกิริยามารยาทแบบไทยๆ และการจัดงานพิธีต่างๆ เช่น งานอุปสมบท งานมงคลสมรส หรืออื่นๆ

2) การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นผู้เข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และในเวลาเดียวกันก็กระตุ้นเร้าส่งเสริมให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับที่บรรพบุรุษได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

H (Human Relationship) - มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูอาจารย์ต้องทำตัวให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลทั่วไป เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนรวม โรงเรียนใดถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูอาจารย์เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้ว โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ของครูนั้น สามารถจำแนกออกได้ดังนี้

1) มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ครูกับนักเรียนเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุด ในอดีตครูเป็นมารดาบิดาคนที่ 2 ของศิษย์ ผู้ปกครองเมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนก็ฝากความหวังไว้กับครู กล่าวคือ มอบภาระต่างๆ ในการอบรมดูแลลูกหลานของตนให้แก่ครู ดังนั้น ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ที่สุด และควรสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับศิษย์ให้แน่นแฟ้น ให้ศิษย์เกิดความรู้สึกประทับใจตลอดไป วิธีการที่ครูควรกระทำต่อศิษย์ เช่น

- สอนศิษย์ให้เกิดความรู้ความสามารถในวิชาการต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- สอนศิษย์ด้วยการทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนสนุกสนานได้สาระ
- อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้เป็นผู้มีคุณธรรมและอยู่ในระเบียบวินัย
- ดูแลทุกข์สุขของศิษย์อยู่เสมอ และพยายามหาทางช่วยเหลือ
- เป็นที่ปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาให้แก่ศิษย์

2) มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูด้วยกันมีความสำคัญต่อการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะครูอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน เปรียบเสมือนบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน หากสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสมานสามัคคีต่อกัน ย่อมเต็มใจที่จะรวมพลังกันทำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ ทั้งงานทางด้านการสอนและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าหากสถานศึกษาใดมีครูอาจารย์สมานสามัคคีกลมเกลียวกันแล้ว การพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูก็จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว วิธีการที่ครูอาจารย์ควรปฏิบัติต่อกันเพื่อสร้าง สัมพันธภาพอันดี เช่น

- ร่วมมือกันอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองของชาติอย่างสม่ำเสมอ
- ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ เช่น แนะนำการสอน เอกสาร แหล่งวิทยาการ
- ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย
- ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น
- ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน แสดงด้วยวาจาหรือการกระทำ
- กระทำตนให้เป็นผู้มีความสุขภาพอ่อนน้อมต่อกัน ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อกัน

ไม่แสดงตนในทำนองยกตนข่มผู้อื่น

3) มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง/ชุมชน

ผู้ปกครองนักเรียนนับว่าเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนใดสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามาใกล้ชิดกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอได้ โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

E (Evaluation) - การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบนักเรียนในด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่างๆ ถ้าหากครูสอนแล้วไม่มีการวัดผล ครูก็ไม่สามารถที่จะทราบได้ว่าศิษย์ของตนมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ดังนั้น ครูจึงควรระลึกอยู่เสมอว่า “ณ ที่ใดมีการสอน ที่นั้นจะต้องมีการสอบ” ซึ่งการประเมินผลการเรียนการสอนของครูนั้น ครูสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบสอบถาม และแบบสำรวจ การบันทึกย่อและระเบียบสะสม การศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นต้น

R (Research) - การวิจัย หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในด้านนี้ หมายถึง การที่ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ โดยใช้วิธีการที่เชื่อถือได้ การวิจัยของครูในที่นี้ อาจจะเป็นเพียงการค้นหาคำตอบต่างๆ ที่นักเรียนมีปัญหา ไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในขั้นสูงก็ได้ สาเหตุที่ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านนี้ด้วย ก็เพราะในการเรียนการสอนวิชาต่างๆ ครูจะต้องพบกับปัญหาอยู่เสมอ เช่น ปัญหาเด็กไม่ทำการบ้าน เด็กหนีโรงเรียน เด็กชอบรังแกเพื่อน และเด็กที่ชอบลักขโมย เป็นต้น พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ถ้าครูอาจารย์สามารถทำการแก้ไขได้ ก็จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

S (Service) - การบริการ หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในด้านนี้ส่วนใหญ่เป็นการบริการแก่ศิษย์และผู้ปกครอง แต่ในบางโอกาสก็จำเป็นต้องให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นด้วย งานบริการที่ครูอาจารย์อาจจะต้องกระทำนอกเหนือการให้บริการแก่ศิษย์มีหลายประการ เช่น การให้บริการความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในด้านความรู้ทางอาชีพ สุขภาพ อนามัย การให้คำปรึกษาหารือ และการร่วมแก้ปัญหาของชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ ครูอาจารย์ที่ทำการสอนในท้องถิ่นตามชนบท อาจให้บริการด้านแรงงานอีกด้วย เช่น ร่วมมือกับชาวบ้านเพื่อช่วยกันพัฒนาสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

อุดม นิลแสง (2542 : 22-23) ให้ความหมายเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครูไว้ ดังนี้
หน้าที่ความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ โดยมีได้ละทิ้งหรือทอดทิ้ง ซึ่งการกระทำของครูอาจเป็นไปโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมายหรือโดยสามัญสำนึกในความถูกต้องและเหมาะสม โดยแก่นแท้ของความเป็นครูแล้ว หน้าที่และความรับผิดชอบของครูจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรม จริยธรรม หรือความสำนึกอันถูกต้อง ส่วนการกระทำกิจการใดๆ โดยยึดกฎ ระเบียบหรือทำตามกฎหมาย ถือว่ามีใช่เป็นการกระทำของผู้มีวิญญานของความเป็นครู หรือเป็นงานของครูที่แท้จริง

4.2.2 ภาระหน้าที่ของครูตามแนวการปฏิรูปการศึกษา

ภาระหน้าที่ของครูตามแนวการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2543 รูปแบบการเรียนการสอนของครูต้องเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังตาราง 1 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : 54-56)

ตาราง 1 เปรียบเทียบภาระหน้าที่ของครูในอดีตกับปัจจุบัน

โรงเรียนในศตวรรษที่ 20	โรงเรียนในศตวรรษที่ 21
1. โรงเรียนเป็นรูปแบบของโรงงาน	1. โรงเรียนเป็นรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. เด็กเรียนในสิ่งที่ครูอยากให้เรียนรู้	2. เด็กเรียนรู้
3. การสอนเป็นแบบการบอกเล่าของครู	3. การสอนของครูเป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
4. ขอบเขตของการเรียนถูกปิดกั้น	4. ขอบเขตการเรียนรู้เปิดกว้าง
5. เป็นเอกัตบุคคลนิยม	5. เป็นหมู่พวคนิยมและชุมชน
6. ครูเป็นผู้ป้อนปัญหาและนิยามบริบทการเรียนรู้	6. ผู้เรียนช่วยกันป้อนปัญหาและรับผิดชอบ
7. โรงเรียนเป็นรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้	7. การแก้ปัญหาเน้นทั้งเอกนัยและอเนกนัย
8. สภาพการเรียนเป็นแบบการแข่งขัน มีผู้แพ้-ผู้ชนะ	8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นรูปแบบความร่วมมือและความช่วยเหลือกัน ชนะ-ชนะด้วยกัน
9. ผู้ปกครองอยู่นอกแวดวงความสัมพันธ์ และกระบวนการเรียนรู้ในระบบของเด็ก	9. ผู้ปกครองหรือบิดามารดาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก
10. ความยืดหยุ่นในหลักสูตรมีน้อย เน้นตาม หลักสูตรแกนกลางที่จัดให้	10. สามารถปรับจากหลักสูตรแกนกลางให้เข้ากับสภาพของท้องถิ่นมากขึ้น
11. การวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทำน้อยครั้ง และเครื่องวัดผลไม่หลากหลาย	11. วัดผลตามสภาพจริง เน้นดูการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

นอกจากจะทำหน้าที่สอนแล้วยังได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พิเศษเพิ่มเติม นอกจากการเรียนการสอน ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนพอสรุปได้ 3 รายการ คือ

1) งานประจำ คือ งานการเรียนการสอน ครูผู้สอนที่จะทำหน้าที่ให้สมบูรณ์นั้นจะต้องมีขั้นตอนและกระบวนการ ดังรายละเอียดดังนี้

- เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล การทำความรู้จักกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ข้อมูลภูมิหลัง ความสามารถทางการเรียน ความต้องการของผู้เรียน ปัญหาส่วนตัว รวมทั้งปัญหาทางบ้าน
- วิเคราะห์เพื่อหาศักยภาพผู้เรียน เพื่อดูว่าเด็กมีศักยภาพทางด้านปัญญาด้านไหนมากที่สุด โดยครูอาจจะต้องมีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ หรือมีเทคนิคทางพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เข้ามาช่วย หากมีความรู้ไม่พอก็ต้องขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะนั้น ๆ
- ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์กับผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างวิสัยทัศน์หรือความฝันของตนให้มาก ซึ่งครูอาจดูข้อมูลจากการเก็บข้อมูลรายบุคคล
- ร่วมกันวางแผนเรียนรู้ ครูร่วมกันวางแผนการเรียนรู้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง โดยเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจวางแผนเป็นรายวัน รายเดือน หรือรายภาคเรียน
- ผลิต สรรหา และสนับสนุนสื่อการสอน
- ให้ผู้เรียนรู้จักการสร้างองค์ความรู้
- สร้างกำลังใจ
- ร่วมประเมินผลที่หลากหลาย
- รายงานผล

2) งานพิเศษเพิ่มเติมที่ได้รับมอบหมาย งานเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อรวบรวมรูปแบบกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการตัดสินใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น แล้วเกิดขึ้นเมื่อไร และจะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถือเป็นกิจวัตรหนึ่งของการทำหน้าที่ครูผู้สอน

3) งานจร คือ งานตามที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียน เช่น งานเทศกาล ชาติ ศาสนา รวมทั้งงานที่ต้องจัดร่วมกับชุมชนแต่ละท้องถิ่น

4.2.3 ภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อนักเรียนของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

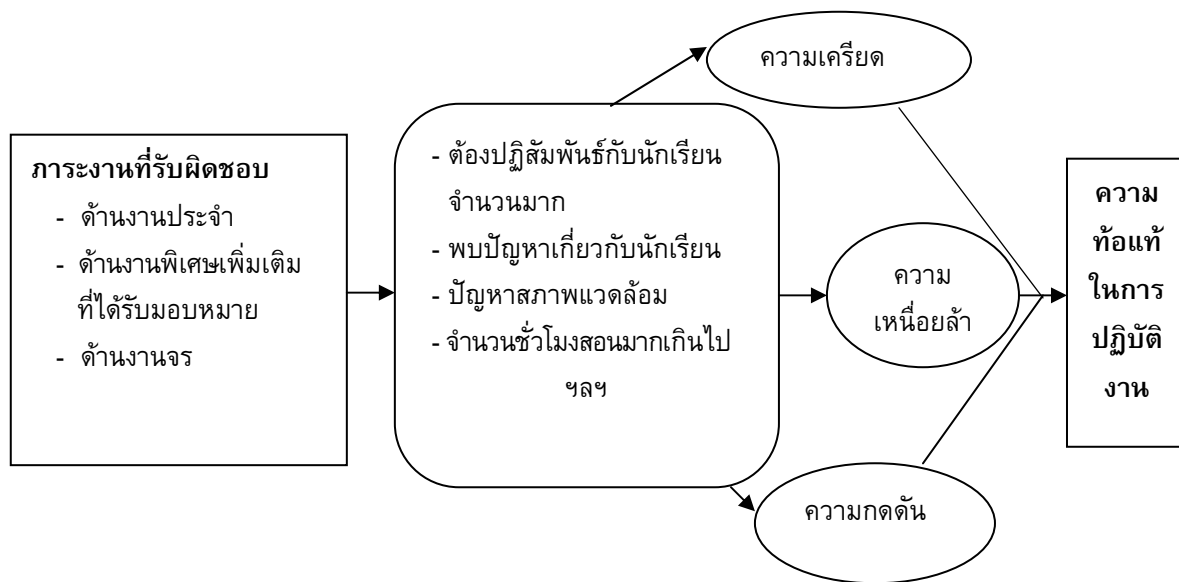
ตาราง 2 จำนวนครู นักเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปี 2544 จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

เขต	นักเรียน	นักเรียนที่บกพร่อง	จำนวนครู	ครู:นักเรียน
กลุ่มเขตรัตนโกสินทร์	26,187	446	1,136	1:23
กลุ่มเขตเจ้าพระยา	42,965	758	1,568	1:27
กลุ่มเขตบูรพา	72,894	1198	2,669	1:27
กลุ่มเขตศรีนครินทร์	59,374	683	2,317	1:26
กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ	48,342	791	1,960	1:24
กลุ่มเขตกรุงธนใต้	67,183	596	2,425	1:28

ที่มา : สำนักการศึกษา (2544: 15-28) รายงานสถิติการศึกษา ปี 2544 ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากตาราง 2 จะเห็นว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จะมีภาระงานที่รับผิดชอบต่อนักเรียนมากที่สุด คือ 1:28 ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษากับกลุ่มนี้ การที่ครูมีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมาก ก็แสดงให้เห็นว่า ครูจะต้องเอาใจใส่ดูแลนักเรียนรายบุคคลในทุกๆ เรื่อง เป็นจำนวนถึง 28 คน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่หนักสำหรับครู ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนมากอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะต้องเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่รับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน สภาพห้องเรียนไม่เหมาะสม และจำนวนชั่วโมงสอนและปริมาณงานที่มากเกินไป และนอกจากนี้ครูยังต้องทำงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสมคะเน พิสัยพันธ์. (2540:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพการสอนของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามหลักสูตรพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) พบว่า ครูทุกคนมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนนอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานวิชาการ และงานโครงการพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พาณี แสงกิจ.(2510 : 308-309) ที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนสังคมศึกษาในชั้นประถมศึกษาตอนปลาย พบว่า ด้านปัญหาและอุปสรรคการสอนของครูยังไม่มีประสิทธิภาพ เพราะครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไป และมีงานพิเศษที่ต้องทำ นอกจากนี้ เอนเซอร์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533:32). อ้างอิงจาก ; Ensor.1983:1731-A) ได้ศึกษาผลกระทบจากความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและระบบสนับสนุนทางสังคม พบว่า สิ่งที่จะพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือ การมีภาระงานมากเกินไปและความพอใจในการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปริมาณงานโดยเฉลี่ยต่อวันที่ครูต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนและหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอลักษณะแนวคิดไว้ ดังรูปประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ภาระงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู

4.3 การรับรู้ความสามารถในการสอน

4.3.1 ความหมายการรับรู้ความสามารถของตน

รอยเตอร์ (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545:21 ; อ้างอิงจาก Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy. 1998: 204-205; citing Rotter. 1966) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของครู (Teacher Efficacy) ว่าเป็นความเชื่อของครูถึงผลที่ตามมาจากการสอนคือ แรงจูงใจและการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในความควบคุมของครูหรือเป็นผลมาจากการควบคุมภายใน นับเป็นการให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของครูครั้งแรก ความหมายที่สองอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการรู้คิดเชิงสังคม (Social cognitive theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1997: 3) ซึ่งเป็นการขยายแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) มาใช้ศึกษากับครู แนวคิดนี้อธิบายว่า ความรู้ความสามารถของครูเป็นการประเมินของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะนำนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก

กิบสันและเด็มโบ (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545:22 ; อ้างอิงจาก Gibson & Dembo. 1984: 569) ซึ่งเป็นผู้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของครู บนพื้นฐานแนวคิดของแบนดูราเป็นครั้งแรกได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสามารถของครูเป็นความเชื่อว่าครูสามารถจะช่วยนักเรียนที่ขาดแรงจูงใจมากที่สุดได้

แซนเนน-โมแรนและคณะ (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545:22 ; อ้างอิงจาก Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy. 1998: 235) ได้ประมวลงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครู และเสนอว่าทฤษฎีการรู้คิดเชิงสังคมของแบนดูราเป็นทฤษฎีที่มีผู้นำมาศึกษาอย่าง

กว้างขวาง และทฤษฎีที่อธิบายได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับธรรมชาติของการรับรู้ความสามารถของครูที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์หรือบริบทในการสอน ดังนั้น คำนิยามของการรับรู้ความสามารถของครูจึงน่าจะสอดคล้องกับความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบบดูรา กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการและการบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนในบริบทใดบริบทหนึ่ง ซึ่งเป็นการคาดคะเนการกระทำในอนาคต

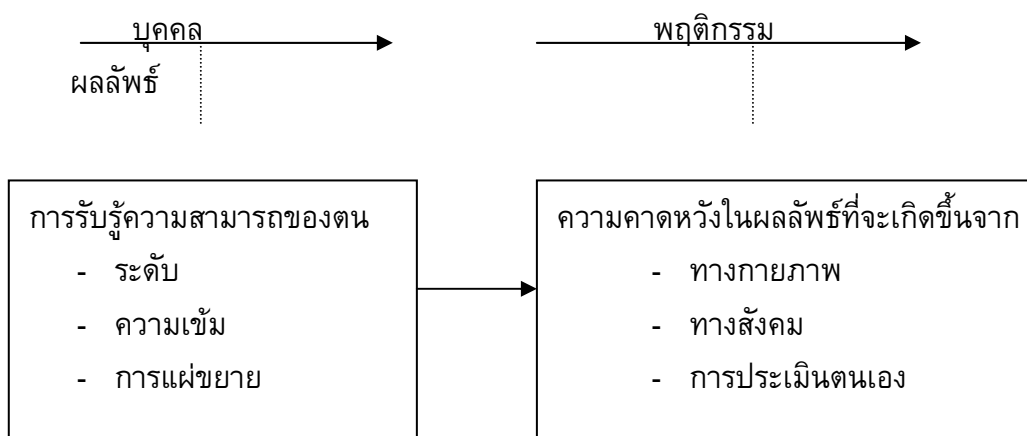
4.3.2 แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตน (จุทาวดี ทาหล้า. 2545:8 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1986 : 391-392 , 1997:22)

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) มาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา ซึ่งมีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมองค์ประกอบ ส่วนบุคคลและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเป็นเหตุ-ผลซึ่งกันและกัน หมายความว่า องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไปด้วย

การที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ชนิดคือ

- 1) การรับรู้ความสามารถของตน (Percept Self-efficacy) เป็นความเชื่อของแต่ละคนเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะกระทำแล้วนำไปสู่ความสำเร็จในสภาพการณ์นั้น ๆ
- 2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectancy) เป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในความน่าจะเป็นไปได้ของผลที่ตามมาจากพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้น ในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง

การรับรู้ความสามารถของตนนี้แตกต่างจากความคาดหวังในผลลัพธ์ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเป็นการตัดสินใจความสามารถของการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่จะบรรลุผลระดับหนึ่ง ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์เป็นการตัดสินใจว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลอย่างไร เช่น คนที่เชื่อว่าเขาสามารถกระโดดได้สูง 6 ฟุต ถือว่าเป็นการตัดสินใจความสามารถ ส่วนการคาดหวังว่าจะได้รับการยอมรับทางสังคม การปรบมือ รางวัล และความพึงพอใจในตนเองถือว่าเป็นความคาดหวังในผลลัพธ์ ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (จุทาวดี ทาห์ล่า. 2545:8 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1997: 22)

จากภาพประกอบ 3 แสดงส่วนที่สำคัญว่า การรับรู้ความสามารถของตนจะแสดงออกมาในลักษณะที่เป็นระดับความเข้ม และการแผ่ขยายของความสามารถ ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์จะคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากทางกายภาพ ทางสังคม และจากการประเมินตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ การประกอบกันของสองตัวแปรนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่ ดังภาพประกอบ 4

ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิด

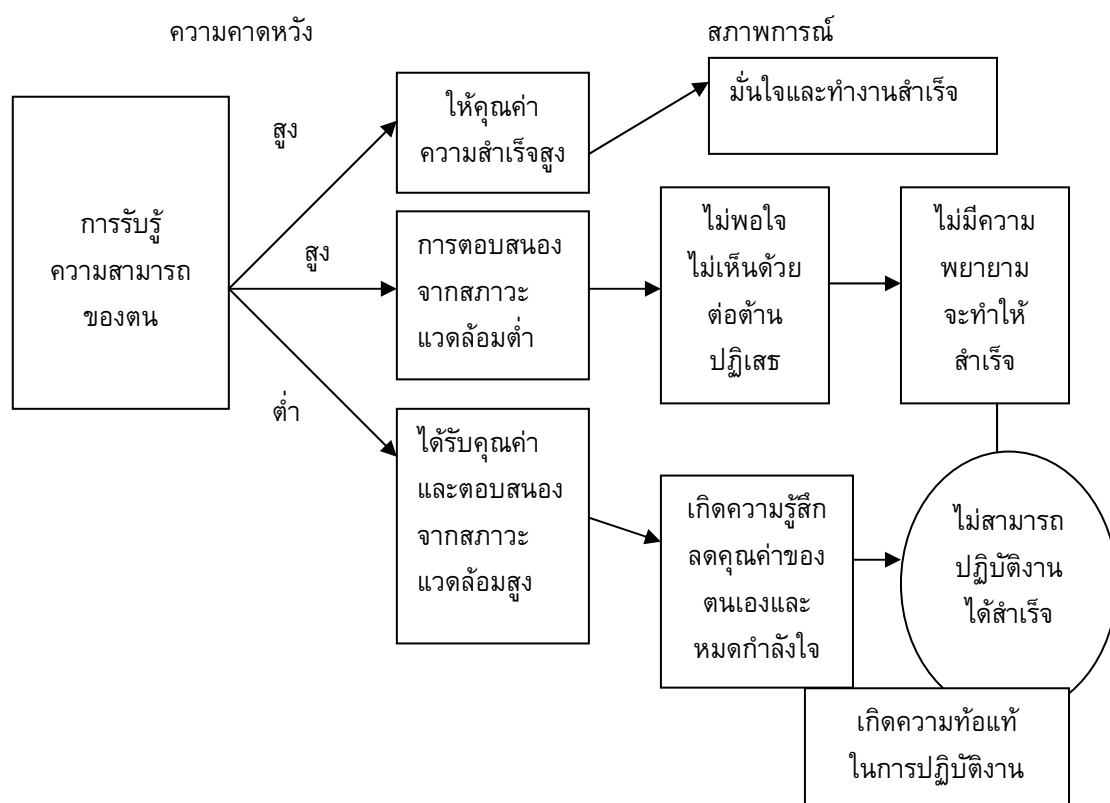
		ต่ำ	สูง
การรับรู้ ความสามารถของตน	สูง	มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำ	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะทำ

ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล (จุทาวดี ทาห์ล่า. 2545:9 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1977: 239)

จากภาพประกอบ 4 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ว่า หากบุคคลรับรู้ความสามารถของตนสูง และมีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำและมีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่ำด้วย หรือมีส่วนใดส่วนหนึ่งต่ำ บุคคลมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้บุคคลจะเห็นว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าบุคคลเกิดความสงสัยว่าเขาจะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นให้ประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นนั้นก็อาจจูงใจให้เขากระทำพฤติกรรมดังกล่าวก็ได้

นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วย โดยที่บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูง จะเกิดความมั่นใจมีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนสูงแต่คาดหวังว่าจะมีการตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมต่ำ คือ คาดว่าการกระทำของเขาจะไม่ได้มาซึ่งผลที่มีคุณค่า เขาจะเกิดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ต่อต้าน ปฏิเสธ ไม่มีความพยายามที่จะทำให้เสร็จ หากบุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำ และคาดว่าจะมีการตอบสนองของสภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออก ไม่สนใจ และถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ แต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมด

จากเอกสารดังกล่าว ผู้วิจัยเสนอเป็นแนวคิดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

จากภาพประกอบ 5 จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปรหนึ่งที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนกับความคาดหวังไว้ไม่สอดคล้องกัน

4.3.3 ลักษณะความสามารถของครู

อาร์มสตอม (อุบล ภัศระ. 2535 : 8 ; อ้างอิงจาก Armstrong. 1976) ได้เสนอบทความเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความสามารถในการสอนว่า ต้องเตรียมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการสอนของตนเองอยู่เสมอ ใช้หลักจิตวิทยาในการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน ปรับปรุงกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับสังคม มีเทคนิคการวัดผลที่ดี ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจากผลการทดลองเสมอ

บุญถิ่น อัตถากร (2518 : 12-17) ได้กล่าวว่า ครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถในการกลวิธีการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ แนววิธีแห่งปัญญา และอารมณ์ไปสู่เด็กด้วยเส้นทางที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2528 : 12 - 15) ได้กล่าวถึงการสอนที่มีประสิทธิภาพมาจากครูที่ดี และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

- 1) การสอนที่แจ่มแจ้ง ครูควรมีความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนโดยให้คำแนะนำที่ชัดเจน มีการยกตัวอย่างและใช้วัสดุอุปกรณ์ เพื่อทำโน้ตที่เด่นชัดที่เป็นนามธรรมให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น
- 2) มีความกระตือรือร้น ครูสร้างบรรยากาศของการเรียนให้สนุกและมีแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้อื่นด้วย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและการสอน
- 3) การเน้นในเรื่องงาน ครูควรสร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นทางการเป็นงาน โดยการจัดเวลาสำหรับฝึกทักษะใหม่ ๆ ให้เพียงพอ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
- 4) กลยุทธ์ในการสอน ครูควรใช้เทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกความคิด การทำงานที่ต้องให้นักเรียนใช้สติปัญญาระดับสูงขึ้น การให้แบบฝึกหัดทดทวน
- 5) มีการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูควรแสดงให้นักเรียนมีความคิดว่าตัวนักเรียนมีคุณค่า แสดงความเป็นกันเองและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินการสอนของครูด้วย
- 6) ใช้คำถามที่น่าสนใจ มีการเตรียมคำถามในแต่ละบทเรียน โดยตั้งคำถามในระดับสูงขึ้น เพื่อให้นักเรียนคิดและพยายามตั้งคำถามที่ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

จากการพิจารณาเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถในการสอนหมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนให้บรรลุความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้วัดโดยให้ครูประเมินตนเองในด้านการเรียนการสอน

4.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

4.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

อัลเพนเดอร์ (Alpander. 1990: 121-132) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงานและเป็นผลจากการได้รับการจูงใจในระดับสูง ความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะ คือ

1) ความพึงพอใจภายนอก คือ ความตั้งใจที่จะทำงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น รางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับการพัฒนาฝึกฝนเพิ่มเติม

2) ความพึงพอใจภายใน คือ ความเต็มใจที่จะทำงานโดยได้รับการจูงใจจากลักษณะโดยธรรมชาติของปัจจัยนั้น เช่น ลักษณะงาน และความรู้สึกพอใจที่ได้รับมอบหมายงานเป็นพิเศษ

กูต (Good. 1973: 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของคนผู้นั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

เอตวิน (สรัยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2542: 134 อ้างอิงจาก Edwin A. Locke 1976: 1342) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน “เป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลมาจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลหนึ่ง”

ภิญโญ สาร (2537: 271 - 272) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า “ความพึงพอใจของบุคคลเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่เขาได้รับ และในขณะเดียวกันก็ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาคิดว่าจะเกิดกับตัวเขาด้วย และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

กันตยา เพิ่มผล (2541: 79) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความคิดเห็นที่ดี และทัศนคติในเชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานต่อนายจ้าง และต่อองค์กร ก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากความหมายและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าการทำงานทำให้เกิดความสุข มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

4.4.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2541: 81 - 94) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

องค์ประกอบขั้นต้นในการทำงาน

1) งาน (Wok) งานเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูง นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ทำหาย ถ้าเกิดความสนใจ งานทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งงานต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็ให้พอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัดมาก และงานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2) ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกัน ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน

3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมี เกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4) การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ทุกคนยอมรับได้ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จ ก็ควรได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5) ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน ได้บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์อย่างไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปได้

9) องค์การการจัดการหรือการบริการ (Organization and Management) นโยบายและการจัดการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

4.4.3 ทฤษฎีความพึงพอใจ

เฮอริซเบิร์ก และบาร์ราตา (ศักดิ์ดา ทองเกิด. 2535:8-9 ; อ้างอิงจาก Herzberg and Barata. 1959:113-115) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในเชิงบริหาร โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor) ซึ่งเฮอริซเบิร์ก เชื่อว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะได้แก่

1) องค์ประกอบ “แรงจูงใจ” (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าของงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2) องค์ประกอบ “อนามัย” (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ ดังนี้

- รายได้
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ฐานะของอาชีพ

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- สภาพการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน

4.5 ความขัดแย้งในบทบาท

4.5.1 ความหมายของความขัดแย้งในบทบาท ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ริชโซ และคนอื่นๆ (ไฟโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.2533: 44; อ้างอิงจาก Rizzo and others. 1970: 155) กล่าวว่า เป็นมิติของความเหมาะสม-ไม่เหมาะสม หรือความขัดแย้ง ไม่ขัดแย้งกันในการต้องการของบทบาท ซึ่งตัดสินโดยเงื่อนไขที่กำหนดหรือที่เป็นมาตรฐาน

กิบสัน และคนอื่นๆ (สายพา อังศุโกโชติ. 2537: 10; อ้างอิงจาก Gibson and others. 1988: 295) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทจะมีหลายรูปแบบ ดังนี้

1) ความขัดแย้งภายในผู้ส่ง (Intra-sender conflict) ขัดกำหนดและข้อห้ามจากสมาชิกคนเดียวกันของกลุ่ม บทบาทอาจเข้ากันไม่ได้ ตัวอย่างเช่น เมื่อดูแลเรียกร้องให้บุคคลจัดหาวัตถุซึ่งไม่อาจจัดหาได้ด้วยช่องทางปกติ แต่ขณะเดียวกันก็ห้ามการฝ่าฝืนช่องทางปกติด้วย

2) ความขัดแย้งระหว่างผู้ส่ง (Inter-sender conflict) เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังของผู้ส่งบทบาทหนึ่ง ตรงข้ามกับความคาดหวังของผู้ส่งอีกคนหนึ่งหรือคนอื่นๆ เช่น หัวหน้าคนงานที่ได้รับคำสั่งจากเบื้องบนขัดกับความต้องการของลูกน้อง

3) ความขัดแย้งระหว่างในบทบาท (Inter-role conflict) เป็นแรงกดดันทางบทบาทที่เกี่ยวข้องกับความเป็นสมาชิกในองค์กรหนึ่งขัดแย้งกับแรงกดดันที่เกิดจากการเป็นสมาชิกในกลุ่มหนึ่ง ความต้องการงานล่วงเวลาหรืองานพิเศษ จากผู้ส่งบทบาทอาจขัดแย้งกัน แรงกดดันจากภรรยาของตนให้ทุ่มเทความเอาใจใส่ต่อครอบครัวตลอดช่วงเลิกงานก็ได้ ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างบทบาทของบุคคลเป้าหมายในฐานะพนักงานและฐานะสามีและพ่อ

4) ความขัดแย้งในบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง (Job incumbent role conflict) เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเขาเองในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพหรือสิ่งที่เขาคิดว่าเกี่ยวกับตนเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับตน (Self Concept) บุคคลนั้นก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทกับบุคคลอื่นหรือในตำแหน่งของตนเองได้

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529: 71-72) กล่าวว่า ความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอาจจะเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างกันได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้น และจะปรากฏให้เห็นได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1) ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท (Intrasender Conflict) โดยมีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมเสนอความต้องการจากงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่สอดคล้องกัน

2) ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Interceder conflict) เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกันกับความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอีกคนหนึ่ง

3) ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Intersender Conflict) เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเขาเองในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพหรือสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตนเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความนึกคิดเกี่ยวกับตน (Self concept) บุคคลนั้นก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลอื่น หรือในตำแหน่งของตนเองก็ได้

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติตามหน้าที่หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน แต่เป็นบทบาทที่ตรงข้ามกันหรือเป็นบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังที่ตั้งใจไว้

4.5.2 สาเหตุของความขัดแย้งในบทบาท

เคอร์เรน (Curran. 1977: 50) กล่าวถึงสาเหตุของความขัดแย้งในบทบาทไว้ดังนี้

1) เกิดจากความบกพร่องของผู้สวมบทบาทเอง หมายถึง ขอบกพร่องทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ ทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทได้หรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท

2) เกิดจากความสับสนในบทบาท อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้

- การกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความสับสน เป็นเหตุให้ระเบียบวินัยและประสิทธิภาพขององค์กรก็จะเสียไปในที่สุด

- ความผิดพลาดของการกำหนดบทบาท เช่น ให้แสดงบทบาทหนึ่งแล้วเปลี่ยนแปลงภายหลังหรือเพิ่มบทบาทอื่นให้ในลักษณะเดียวกัน ย่อมทำให้ผู้สวมบทบาทเกิดความสับสนและปฏิบัติไม่ถูก

- การไม่กำหนดบทบาท ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความขัดแย้งและอึดอัดใจ เช่น ไม่มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติ

3) เกิดจากการละเมิดบทบาท หมายถึง แสดงแต่บทบาทที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว แต่ไปแสดงบทบาทอื่น ๆ อีกด้วยอันเป็นการละเมิดบทบาท

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 213) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) อาจเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล (Person-role conflict) ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลผู้นั้นต้องแสดงบทบาทที่จำเป็นในหน้าที่ของเขา แต่การแสดงบทบาทนั้นขัดกับค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ หรือความต้องการส่วนตัวของเขาเอง

2) ความขัดแย้งภายในบทบาท (Intrarole conflict) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีบทบาทหลายบทบาทหรือที่เรียกว่าชุดของบทบาท (role set) ที่สลับซับซ้อน เช่น ความขัดแย้งภายในบทบาทของผู้ควบคุมบังคับบัญชาในระดับต้น (First-line supervisor) ซึ่งเป็นบทบาทของบุคคลที่อยู่ระหว่างกลางระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติ และทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติต่างก็มีความคาดหวังในบทบาทของผู้ควบคุมบังคับบัญชาตรงข้ามกัน ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชียากที่จะแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทที่ทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายปฏิบัติงานมีต่อเขาได้

3) ความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาทที่ขัดกัน (Inter-role conflict) เช่น บุคคลหนึ่งเป็นกรรมการมีบทบาทในการพิจารณาโทษของเพื่อนตนเอง ซึ่งอาจเกิดความคาดหวังที่ขัดกัน ในบทบาทของบุคคลผู้นั้นที่ต้องแสดงออก เพราะต้องแสดงทั้งบทบาทของเพื่อนและผู้ที่ลายอนาคตเป็นต้น

4.5.3 ทฤษฎีบทบาท

โอเวนส์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533: 41-42 ; อ้างอิงจาก Owens. 1987: 61-63) กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทว่า ได้นำมาใช้โดยนักสังคมและนักวิจัยในองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้ดียิ่งขึ้น มีคำศัพท์ที่ใช้เรียกทั่วไปดังนี้

บทบาท (Role) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของผู้แสดงบทบาทและจากบุคคลอื่น ความคาดหวังเหล่านี้จะอธิบายบทบาทซึ่งเป็นไปตามคาดหวังของผู้แสดงบทบาทและจากบุคคลอื่น ความคาดหวังเหล่านี้จะอธิบายบทบาทของบุคคลแต่ละคนในการที่จะแสดงบุคลิกหรือลักษณะนิสัยอย่างไรในพฤติกรรมของบทบาทที่เขาได้รับ

ลักษณะของบทบาท (Role Description) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นจริงของบุคคลที่แสดงถึงบทบาทและแสดงให้เห็นลักษณะของการรับรู้ของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมนั้น ๆ

การกำหนดบทบาท (Role Prescription) หมายถึง เงื่อนไขที่วางไว้จากความคิดที่เป็นนามธรรมของปทัสฐาน (Norms) โดยทั่วไปของวัฒนธรรมในแต่ละบทบาท เช่น พฤติกรรมอะไรบ้างที่ครูถูกคาดหวังจากชุมชน

ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) หมายถึง ความคาดหวังที่แต่ละบุคคลมีต่อพฤติกรรมบทบาทของบุคคลอื่น เช่น ครูคาดหวังพฤติกรรมจากครูใหญ่ และครูใหญ่เองก็

มีความคาดหวังพฤติกรรมของครู ดังนั้นครูใหญ่ต่างก็มีบทบาทที่ต้องกระทำร่วมกันในโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความคาดหวังในบทบาท

การรับรู้บทบาท (Role perception) ใช้ในการอธิบายการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนนั้น ถูกบุคคลอื่นคาดหวังในบทบาทของเขาอย่างไร

โดยปกติแล้วบุคคลสามารถแสดงบทบาทได้มากกว่าหนึ่งบทบาทและจะแสดงได้อย่างดีในองค์การ ในกรณีของหลาย ๆ บทบาท คำว่า การแสดงบทบาท (Manifest role) หมายถึง บทบาทที่เห็นได้ชัดเจนของแต่ละบุคคล การแสดงบทบาทแฝง (Latent role) เช่น ในห้องเรียน บทบาทที่ชัดเจนของครู คือ เป็นครู แต่อาจจะเป็นประธานสมาคมครูอันเป็นบทบาทหนึ่งของครูผู้นั้น ในขณะที่กำลังสอนอยู่ บทบาทนี้ คือ บทบาทแฝง

4.6 ความเข้มแข็งในการมองโลก

4.6.1 แนวคิดและความหมายของความเข้มแข็งในการมองโลก

แอนโทนอฟสกี (นันทิยา เอกอริคมกิจ. 2542:27 อ้างอิงจาก Antonovsky.1982:unpaged) เกิดที่บรูคลิน ปี ค.ศ. 1923 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาประวัติศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยบรูคลิน ในปี ค.ศ. 1945 ต่อจากนั้นก็เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และสำเร็จการศึกษาในปี ค.ศ. 1952 และ ค.ศ. 1955 ตามลำดับ ซึ่งที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้เองที่แอนโทนอฟสกีได้เริ่มศึกษาในสาขาใหม่ คือ Medical Sociology ในปี ค.ศ. 1960 แอนโทนอฟสกีได้เริ่มทำการศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการมองโลก หลังจากที่เขาเดินทางไปอยู่ประเทศอิสราเอล และต่อมาในปี ค.ศ. 1972 แอนโทนอฟสกีได้มีส่วนร่วมในการก่อตั้งโรงเรียนแพทย์ที่ Ben Gwion University ซึ่งที่นั่น แอนโทนอฟสกีดำรงตำแหน่งคณะกรรมการของมหาวิทยาลัย พร้อมกับยังดำเนินการค้นคว้าวิจัยกับ Sociomedical ต่อไป

แอนโทนอฟสกี (นันทิยา เอกอริคมกิจ. 2542:28 อ้างอิงจาก Antonovsky. 1987:19) ได้กำหนดนิยามความเข้มแข็งในการมองโลก (Sense of Coherence) ดังนี้

ความเข้มแข็งในการมองโลก (Sense of Coherence) เป็นการแสดงออกถึงลักษณะของบุคคลที่มีความอดทนและแสดงออกมาทางความรู้สึกที่ว่า สิ่งต่างๆ ที่มากระทบนั้นไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่เกิดจากตัวของเขาเองหรือเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ คาดการณ์ได้ สามารถอธิบายถึงสาเหตุได้ และบุคคลนั้นจะมีวิธีการในการที่จะจัดการ และสามารถหาแหล่งช่วยเหลือได้เมื่อต้องการ นอกจากนี้บุคคลนั้นจะรู้สึกว่าสิ่งต่างๆ ที่เข้ามากระทบในชีวิตนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและมีคุณค่าที่จะเข้าไปเผชิญ จัดการ และแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

แอนโทนอฟสกี (สมจิต หนูเจริญกุล 2532 : 71 ; อ้างอิงจาก Antonovsky 1979) ความเข้มแข็งในการมองโลกพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็กจากประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่ได้รับและจะมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในช่วงวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยของความรู้สึกสับสนต้องการทดลอง ต้องการเรียนรู้ตนเองและสังคม ไม่สามารถ

คาดการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผล วัยนี้บุคคลจะเริ่มมีความสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มากขึ้น มีประสบการณ์ชีวิต มีหนทางในการเลือกและคิดเพิ่มขึ้น เริ่มพัฒนาความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองและความมั่นคงในจิตใจเพิ่มขึ้น จนเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลจะมีการพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกไปสู่ระดับที่มีความมั่นคงยิ่งขึ้น จนกระทั่งอายุ 30 ปี ซึ่งความแตกต่างของความเข้มแข็งในการมองโลกของบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ การเปลี่ยนแปลงของประสบการณ์ชีวิตที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดในช่วงเวลาอันรวดเร็ว ทำให้บุคคลไม่มีเวลาเตรียมตัว เพื่อหาทางในการเผชิญความเครียดที่เกิดขึ้น เช่น การอพยพ สงคราม การตายของบุคคลอันเป็นที่รัก การสูญเสียงาน เหตุการณ์ที่เกิดโดยไม่คาดฝัน จะทำให้เกิดความอ่อนแอของความเข้มแข็งในการมองโลกได้ (Antonovsky 1982:187-189)

4.6.2 องค์ประกอบของความเข้มแข็งในการมองโลก

จากการศึกษาค้นคว้าของแอนโทโนฟสกี (นันทิยา เอกอริคมกิจ. 2542:29 อ้างอิงจาก Antonovsk.1987:16-19) พบว่า บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง (Strong Sense Coherence) จะมีองค์ประกอบ 3 ประการ มากกว่าบุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ (Weak Sense of Coherence) ซึ่งองค์ประกอบ 3 ประการนั้น แอนโทโนฟสกีถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเข้มแข็งในการมองโลก องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ได้แก่

- ความสามารถเข้าใจได้ (Comprehensibility)
- ความสามารถจัดการได้ (Manageability)
- การเห็นคุณค่าความหมาย (Meaningfulness)

ความสามารถเข้าใจได้ (Comprehensibility) คือ การที่บุคคลมองสิ่งที่มากระตุ้นหรือกระทบว่าเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้แน่นอน จัดการได้ มีโครงสร้างเด่นชัดมากกว่าที่จะมองว่ามันเป็นสิ่งรบกวน สับสน ยุ่งเหยิง ไม่แน่นอน และเกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดการณ์หรืออธิบายได้ บุคคลที่มีองค์ประกอบเช่นนี้สูง จะคาดการณ์ได้ถึงสิ่งที่เขาจะต้องพบในอนาคต หรือถ้าบุคคลพบเหตุการณ์อย่างกะทันหัน บุคคลเหล่านี้ก็จะรู้สึกว่าเขาสามารถจัดการและอธิบายเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้นได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น จะเป็นสิ่งที่พวกเขาพึงพอใจทั้งหมด ความตาย สงครามและความล้มเหลว อาจเกิดขึ้นได้ แต่บุคคลเหล่านี้ก็จะพยายามทำความเข้าใจกับมันไม่หลีกเลี่ยงปัญหา

ความสามารถจัดการได้ (Manageability) คือ การที่บุคคลมองว่าตนมีวิธีการเพื่อจะนำมาจัดการเพื่อให้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งสิ่งที่นำมาจัดการนั้นอาจนำมาจากภายในตนเอง เช่น ความเข้าใจ ความมั่นใจ ความหวัง หรือจากแหล่งอื่นๆ เช่น คู่สมรส เพื่อน คนอื่นๆ ที่ไว้วางใจได้ บุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูง จะไม่รู้สึกว่าตนตกเป็นเหยื่อของเหตุการณ์ หรือมีความรู้สึกที่ว่าชีวิตตนไม่มีความยุติธรรม เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ร้ายแรงในชีวิต บุคคลเหล่านี้จะพยายามปรับตัวให้อยู่ได้ โดยจะไม่มัวเศร้าอยู่กับเหตุการณ์นั้น

การเห็นคุณค่าความหมาย (Meaningfulness) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นนั้น ตนมีความสามารถและกำลังพอที่จะเข้าไปจัดการโดยมองว่ามันเป็นสิ่งที่ท้าทาย คุ่มค่าที่จะจัดการ มากกว่าที่จะมองว่าเป็นปัญหาหรือภาระหนัก ซึ่งไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูง จะมีความยินดีในการตายของบุคคลอันเป็นที่รัก แต่หมายความว่าเมื่อมีความยากลำบากเกิดขึ้น แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่ต้องการบุคคลเหล่านี้ก็เต็มใจและมีกำลังใจที่จะจัดการและพร้อมที่จะค้นหาความหมายจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นและจะตัดสินใจเลือกทำสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อให้ผ่านความยากลำบากนั้นไปอย่างดีที่สุด นอกจากนี้ การเห็นคุณค่าความหมายจะมีความเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลรู้สึกว่าการมีชีวิตนั้นมีคุณค่าหรืออย่างน้อยบางส่วนของชีวิตของบุคคลนั้นคุ่มค่าที่จุดมุ่งมั่นและดำเนินต่อไป

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลรับรู้ว่าการเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถเข้าใจได้ สามารถจัดการได้ และรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนและของการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นผลให้บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูงเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เข้าใจตนเอง และสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหาและมีกำลังใจในการสู้ชีวิต ซึ่งเป็นคุณลักษณะของวัยรุ่นที่สามารถผ่านพ้นวิกฤตการณ์ในการค้นหาตนและค้นพบตนเองได้ (นันทิยา เอกอิทธิมกิจ.2542: 29-30; อ้างอิงจาก Antonovsky. 1987 : 16-19)

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่าความเข้มแข็งในการมองโลก หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่รับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง สามารถจะเผชิญสถานการณ์ควบคุม ทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น และจัดการสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ที่มากระทบทั้งจากภายในบุคคลและภายนอกบุคคลได้ รวมทั้งความเครียดที่เกิดขึ้น มองสิ่งต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อตนเอง

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

5.1 ความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ . 2535 : 40 - 41)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นเทคนิคทางสถิติเทคนิคหนึ่งสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสองกลุ่มกลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป และอีกกลุ่มหนึ่งประกอบด้วยตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวขึ้นไป การวิเคราะห์คาโนนิคอลอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับการลดมิติของตัวแปรกลุ่มตัวแปรเดิมให้เหลือเพียงฟังก์ชันเส้นตรง (linear functions) ของตัวแปรที่มีจำนวนน้อยกว่าเดิม หลักการแนวคิดสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือทั้งกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันย่อมก่อให้เกิดส่วนประกอบเส้นตรงที่เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน (linear composites) ตามหลักกำลังสองต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ (composies) ของเส้นตรงเหล่านี้คือสหสัมพันธ์คาโนนิคอลซึ่งใช้สัญลักษณ์ R_c ผลการรวมเชิงเส้นตรงของกลุ่มตัวแปรเดิมทั้ง 2 กลุ่มนี้คือองค์ประกอบคาโนนิคอล (canonical factor) หรือตัวแปรคาโนนิคอล

แบริเอท (canonical variate) โดยทั่วไปอาจเขียนโดยใช้สัญลักษณ์ W_i และ V_i สมมติว่า ตัวแปรกลุ่มที่ หนึ่งที่จะนำมาวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ได้แก่ $(X_1, X_2, X_3, \dots, X_p)$ และตัวแปรกลุ่มที่สองได้แก่ $(Y_1, Y_2, Y_3, \dots, Y_q)$ ในกรณีนี้ปัจจัย

คาโนนิคอลของกลุ่มตัวแปรที่หนึ่งปรากฏตามสมการดังนี้

$$W_1 = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + \dots + a_pX_p$$

ตัวแปรคาโนนิคอลของกลุ่มตัวแปรที่สองปรากฏตามสมการดังนี้

$$V_1 = b_1Y_1 + b_2Y_2 + b_3Y_3 + \dots + b_qY_q$$

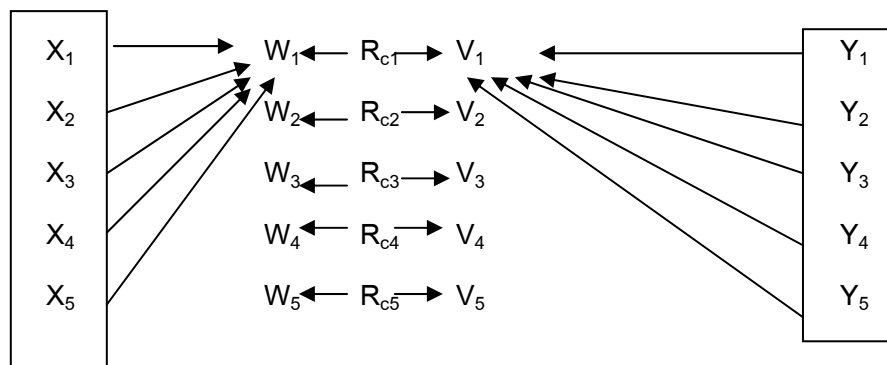
การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน a และ b เป็นไปในลักษณะที่จะทำให้ตัวแปรคาโนนิคอล W_i มีความสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรคาโนนิคอล V_i ฉะนั้นตัวแปรคาโนนิคอลที่ถูกกำหนดขึ้นจากตัวแปรกลุ่มหนึ่ง จึงจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของตัวแปรอีกกลุ่มหนึ่ง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรทั้งสอง กล่าวได้ว่าตัวแปรคาโนนิคอลที่กำหนดขึ้นจากตัวแปรกลุ่มหนึ่ง จะมีค่าเปลี่ยนแปลงไปถ้ามีการเพิ่มหรือลดจำนวนตัวแปรในอีกกลุ่มหนึ่ง

สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ที่มีค่าสูงสุดระหว่าง W_1 และ V_1 คือ สหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรก R_{c1} คือตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ร่วมกันระหว่าง W_1 และ V_1 ใดๆ ก็ดี R_{c1} ย่อมไม่ใช่ตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ทับซ้อนกันระหว่างกลุ่มตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้น กล่าวได้ว่า เมื่อสามารถคำนวณค่า R_{c1} ได้แล้วสามารถคำนวณค่า R_{c2} , R_{c3} และค่า R_c อื่นๆ ได้ เพราะ R_{c2} คือตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ร่วมกันระหว่าง W_2 และ V_2 ในขณะที่ R_{c3} คือตัวประมาณค่าของความแปรปรวนที่ร่วมกันระหว่าง W_3 และ V_3 ใดๆ ก็ดี R_{c2} , R_{c3} และ R_c อื่นๆ ย่อมอยู่ภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนดไว้ว่าตัวแปรคาโนนิคอลคู่อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวแปรคาโนนิคอลคู่แรกจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอลที่กล่าวถึงก่อน เช่น ในกรณี R_{c2} ตัวแปรคาโนนิคอล W_2 และ V_2 จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอล W_1 และ V_1 และในกรณี R_{c3} ตัวแปรคาโนนิคอลคู่แรก (W_1 และ V_1) และกับตัวแปรคาโนนิคอลคู่ที่สอง (W_2 และ V_2) เป็นต้น ถ้าไม่มีการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นนี้ก็ย่อมเป็นไปได้ ที่จะพบค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ไม่จำกัดจำนวนที่มีขนาดค่าสูงเท่ากับสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของตัวแปรแรกแต่เนื่องจากการกำหนดข้อจำกัด R_{c1} จึงมีขนาดค่าสูงกว่า R_{c2} และ R_{c2} จึงมีขนาดค่าสูงกว่า R_{c3} ตามลำดับ

ตามปกติ จำนวนของค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะสามารถพิจารณาได้จากจำนวนตัวแปรที่มีในกลุ่มที่มีขนาดเล็กกว่า คือถ้าการวิเคราะห์คาโนนิคอลประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 4 ตัวแปร การวิเคราะห์นี้จะสามารถคำนวณค่า R_c ได้ 4 ค่า และถ้ากลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตามจำนวนเท่ากัน คือกลุ่มละ 5 ตัวแปร การคำนวณย่อมได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจำนวน 5 ค่า ดังปรากฏตามรูป

กลุ่มตัวแปรที่ 1

กลุ่มตัวแปรที่ 2



ภาพประกอบ 6 ความเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มตัวแปร ตัวแปรคาโนนิคอล
และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 41)

5.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 176)

วัตถุประสงค์สำคัญในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือการหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุด ที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยที่แต่ละชุดอาจมีตัวแปรหลายตัวและจำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด สามารถกำหนดน้ำหนักของตัวแปรในแต่ละชุดได้โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด

5.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 176) เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลมีความสำคัญต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่สำคัญ 3 ประการคือ

- 1) บอกอัตราและแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุด ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม จากข้อมูลชุดเดียวกันได้
- 2) ลดข้อมูลหรือตัวแปรลง โดยสามารถสร้างตัวแปรประกอบหรือตัวแปรคาโนนิคอลขึ้นจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้นได้
- 3) สามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิคอลมาใช้จัดอันดับหน่วยการวิเคราะห์ตามค่าสูงต่ำ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิคอล

5.4 ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ (สำราญ มีแจ้ง. 2544: 176)

ข้อมูลที่จะนำมาใช้กับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล ต้องเป็นข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale) หรือตัวแปรทวิ (Bivariates) มีค่าเป็น 0 หรือ 1 เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ใช้จริงก็คือเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรแต่ละกลุ่ม

5.5 รูปแบบพื้นฐานการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

หลังจากที่รวบรวมข้อมูลที่เป็นค่าของตัวแปรต่างๆทั้งตัวแปรอิสระซึ่งมี p ตัว และตัวแปรตามซึ่งมี q ตัว ค่าเหล่านี้เป็นค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด N คน เรียกว่าข้อมูลเบื้องต้นซึ่งนำข้อมูลเบื้องต้นมาจัดอยู่ในรูปเมตริกซ์ ดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 177 - 178)

สมาชิกกลุ่ม ตัวอย่าง	ชุดตัวแปรอิสระ	ชุดตัวแปรตาม
1	$X_{11} X_{12} \dots X_{1p}$	$Y_{11} Y_{12} \dots Y_{1q}$
2	$X_{21} X_{22} \dots X_{2p}$	$Y_{21} Y_{22} \dots Y_{2q}$
3	$X_{31} X_{32} \dots X_{3p}$	$Y_{31} Y_{32} \dots Y_{3q}$
.	.	.
.	.	.
.	.	.
N	$X_{N1} X_{N2} \dots X_{Np}$	$Y_{N1} Y_{N2} \dots Y_{Nq}$

เมื่อ N แทน จำนวนหน่วยตัวอย่าง
 p แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
 q แทน จำนวนตัวแปรตาม

ตัวเลขสองตัวที่ห้อย X และ Y นั้น ตัวแรกแทนสมาชิกคนที่ ตัวหลังแทนจำนวนตัวแปรตัวที่ของแต่ละกลุ่ม ดังนั้น X_{12} แทนคะแนนคนที่หนึ่งในตัวแปรอิสระตัวที่สอง จากเมตริกซ์ข้อมูลเบื้องต้นจากนั้นคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยจับคู่ระหว่างตัวแปรทุกตัว เป็นคู่ๆ ไปแล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมาจัดเป็นรูปเมตริกซ์ โดยแบ่งส่วนเป็น 4 ส่วนดังนี้

ตัวแปรอิสระ		ตัวแปรตาม	
$X_1 \ X_2 \dots X_p$		$Y_1 \ Y_2 \dots Y_q$	
X_1	R_{xx}	R_{xy}	
X_2			
.			
.			
X_p			
Y_1	R_{yx}	R_{yy}	
Y_2			
.			
.			
Y_p			

เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ R สามารถที่จะกำหนดส่วนนอกได้เป็น 4 เมตริกซ์ย่อย คือ R_{yy} , R_{yx} และ R_{xy} ในเมตริกซ์ย่อย R_{xx} ประกอบด้วยสหสัมพันธ์ของตัวแปรในชุด X ในเมตริกซ์ R_{yy} ประกอบด้วยสหสัมพันธ์ของตัวแปรในชุด Y และในเมตริกซ์ R_{xy} กับ R_{yx} จะเป็นสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ข้ามกันของตัวแปรในชุด X กับชุด Y จากคุณสมบัติเชิงสมมาตรของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ดังนั้น R_{xy} จึงมีค่าเท่ากับ R_{yx} ที่สามารถสับเปลี่ยนแทนกันได้ ดังนั้น จึงมีข้อมูลที่แตกต่างกันสองประเภทในสหสัมพันธ์ R ซึ่งมีรูปแบบของการพึ่งพาอาศัยกันภายในแต่ละชุด และรูปแบบของการมีสหสัมพันธ์ข้ามกันใน 2 ชุด ดังภาพ ซึ่งแสดงโครงสร้างของ R ถ้าค่า R_{xy} ประกอบด้วย สัมประสิทธิ์ที่มีค่าไม่เป็น 0 บางตัว อย่างน้อยที่สุด ปัญหาที่พบก็คือการกำหนดรูปแบบของสหสัมพันธ์ระหว่างสองชุด เมื่อจัดเมตริกซ์ตามภาพ ก็จะสามารถนำไปวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไปได้

กำหนดส่วนย่อยของเมตริกซ์ X กับ Y ให้อยู่ในรูปของซูปเปอร์เมตริกซ์ ดังนี้

(Pedhazur. 1982 :927 – 930)

$$R = \begin{bmatrix} R_{XX} & R_{XY} \\ R_{YX} & R_{YY} \end{bmatrix}$$

เมื่อ R แทน ซูปเปอร์เมตริกซ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

R_{XX} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p

R_{YY} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรตาม Y_q

R_{xy} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p กับชุดของตัวแปรตาม Y_q

R_{yx} แทน ทรานสโพสของ R_{yx}

จากนั้นหาค่าเมตริกซ์ของ R_{XX}^{-1} , R_{YX} , R_{XY} และ R_{YY}^{-1} แล้วนำไปสร้างสมการ

ดีเทอร์มิแนนต์ดังนี้

$$|R'_{YY} R_{YX} R'_{XX} R_{XY} - \lambda I| = 0$$

R_{YY}^{-1} แทน อินเวอร์สของเมตริกซ์ของค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Y

R_{XX}^{-1} แทน อินเวอร์สของเมตริกซ์ของค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X

I แทน เมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix)

λ แทน ไอเกนแวลูส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

จากสมการดีเทอร์มิแนนต์จะได้ สมการ quadratic คือ

$$a\lambda^2 + b\lambda + c = 0$$

คำนวณหาค่า λ จากสูตร

$$\lambda = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c) โดยการถอดรากที่สองของ λ

$$R_c = \sqrt{\lambda}$$

การทดสอบนัยสำคัญของ R_c

การทดสอบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์คาโนนิกอล โดยจะเป็นการทดสอบ R_{c_j} ทุกค่าพร้อมๆ กัน

$$H_0 : R_{c1} = R_{c2} = \dots, R_{cj} = 0$$

H_1 : มี R_c อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีค่าไม่เท่ากับ 0

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิกอล ใช้สูตรดังนี้ (Pedhazur . 939 – 940)

$$\chi^2 = -[N - 1 - .5(p + q + 1)] \log_e \Lambda \quad ; \quad df = pq$$

χ^2 แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบไคสแควร์

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

P แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

q แทน จำนวนตัวแปรตาม

$\log_e$ แทน natural logarithm

Λ แทน Wilks' lambda โดยคำนวณจากสูตร

$$\Lambda = (1 - R_{c1}^2)(1 - R_{c2}^2) \dots (1 - R_{cj}^2)$$

เมื่อทดสอบแล้วพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่า อย่างน้อย $R_{c1} \neq 0$ อันดับต่อไปคำนวณ $\Lambda' =$ ใช้สูตรเดิม โดยตัดเทอม $(1 - R_{c1}^2)$ ออกไป จะได้ว่า

$$\Lambda' = (1 - R_{c2}^2) \dots \text{โดยค่า} \quad df = (p - 1)(q - 1)$$

หากมี R_c มากกว่า 2 ค่า คำนวณ Λ' ที่ $df = (p - 2)(q - 2)$ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติต่อไปจนกระทั่งพบ R_c ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงสิ้นสุดการทดสอบสมมติฐาน

การคำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร Y (Pedhazur . 1997 : 930 – 993) โดยที่

$$\beta_j = \frac{1}{\sqrt{V_j' R_{yy} V_j}} V_j$$

β_j แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอลของชุดที่ j (Function j)

V_j แทน เวกเตอร์ที่ j

$'_j$ แทน ทรานโพสของ V_j

หาค่า V_j โดยแก้สมการต่อไปนี้

$$\left| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I \right| V_j = 0$$

การคำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร X ได้จากสมการดีเทอร์มิแนนท์

$$A = R_{xx} R_{xy} B D^{-1/2}$$

A แทน เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร X ใน แต่ละชุด

B แทน เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร Y

$D^{-1/2}$ แทน diagonal matrix ที่มีสมาชิกเป็นส่วนกลับของรากที่ 2 ของ λ

R_{xx} แทน เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X

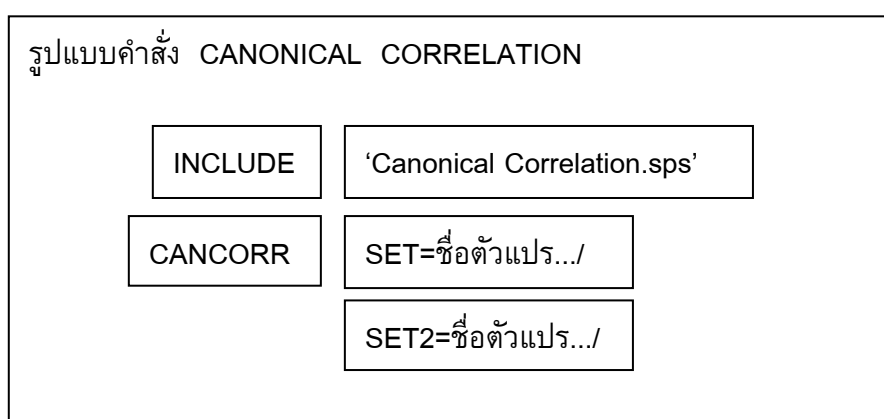
R_{xy} แทน เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม Y

การตีความสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล คล้ายกับการตีความค่า β ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5.6 รูปแบบคำสั่งสหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยใช้โปรแกรม SPSS

(รัชชัย งามสันติวงศ์. 2542 : 647 – 656)

เนื่องจากโปรแกรม SPSS ไม่มีคำสั่งคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยตรงแต่มีชุดคำสั่งมาโครที่เขียนขึ้นมาใช้ในการคำนวณแทน ดังนั้นเมนูคำสั่งใน SPSS จะไม่มีคำสั่งนี้ ผู้ใช้จำเป็นจะต้องเขียนโปรแกรมโดยเขียนไฟล์มาโครขึ้นมาก่อนแล้วจึงกำหนดชุดของตัวแปรที่ต้องการคำนวณ ดังภาพประกอบที่ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงรูปแบบคำสั่งสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

(รัชชัย งามสันติวงศ์. 2542 : 650)

เมื่อต้องการใช้สหสัมพันธ์คาโนนิคอลผู้ใช้งานจะต้องพิมพ์ที่หน้าต่าง Syntax Editor ดังนี้

INCLUDE "Canonical Correlation. Sps"

CANCORR SET1 = x1 x2 x3 x4/

SET2 = y1 y2 y3/.

คำสั่งนี้ต้องการต้องการคำนวณค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของตัวแปร y1 ถึง y3 และ x1 ถึง x4 ดังนั้นจึงต้องอ่านไฟล์ "Canonical Correlation.sps" โดยใช้คำสั่ง INCLUDE และกำหนดให้ SET1 เป็นกลุ่มของตัวแปร x1 ถึง x4 ในขณะที่ SET2 เป็นกลุ่มของตัวแปร y1 ถึง y3

5.7 การแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (สำราญ มีแจ้ง.2544 : 182-183)

ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างชุดตัวแปรตามร่วมกัน และของตัวแปรอิสระร่วมกัน ส่วนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นน้ำหนักที่แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรนั้นมีส่วนช่วยให้ได้ความสัมพันธ์สูงสุด ดังนั้นในการพิจารณาว่าตัวแปรในชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามใดบ้างสัมพันธ์กัน พิจารณาจากขนาดและเครื่องหมายอย่างเดียวกันตัวแปรเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกันแต่ถ้าเครื่องหมาย ต่างกันจะมีความสัมพันธ์ทางลบซึ่งกันและกัน

ค่าสถิติที่สำคัญอีกค่าหนึ่งคือ ค่าไอเกนซึ่งคือกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเป็นค่าที่แสดงถึงความแปรปรวนที่ร่วมกันของตัวแปรทั้งสองชุด นั่นคือเป็นสัดส่วนแสดงความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดหรือเป็นอิทธิพลสูงสุด ที่ตัวแปรในชุดหนึ่งส่งผลต่อตัวแปรอีกชุดหนึ่ง

สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอล สามารถวิเคราะห์หาค่าสัดส่วนของน้ำหนักตัวแปรทั้งหมด ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้น เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวแรกจึงเป็นค่าสูงที่สุดอันเกิดจากสัดส่วนของน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ดังปรากฏในสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลชุดแรก ส่วนชุดที่สองหรือชุดต่อไปเป็นสัดส่วนของน้ำหนักแต่ละตัวแปร ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดในส่วนที่เหลือเป็นเชิงเส้นตรง ที่มีค่าสูงสุดซึ่งเป็นอิสระจากชุดแรกตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวที่สองหรือต่อไปจึงมีค่าน้อยกว่าตัวแรกตามลำดับ

บุญชม ศรีสะอาด. (2538 : 58) การแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยการพิจารณาว่าตัวแปรในชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามตัวใดบ้าง มีความสัมพันธ์กัน จะพิจารณาจากขนาดและเครื่องหมายของสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรนั้น ตัวแปรใดที่มีสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลสูง และมีเครื่องหมายเป็นอย่างเดียวกัน ตัวแปรเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกซึ่งกันและกัน

อำนาจ เลิศขยันดี (2545:585) กล่าวถึง การพิจารณาค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์เชิงโครงสร้างไว้ว่า กรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์เชิงโครงสร้างมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .30 แสดงว่าเป็นตัวเลขที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อย (burnout) และสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 พบว่า ระดับความเหนื่อยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 7 เมื่อพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ของแมสแลค จะมีระดับต่ำในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และมีความเหนื่อยในด้านความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความเหนื่อยโดยใช้เกณฑ์ของกลุ่ม พบว่า ครูมีระดับความเหนื่อยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเหนื่อยในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาจำนวนครูที่มีความเหนื่อยในด้านต่างๆ ในแต่ละระดับ โดยเฉลี่ยจากเกณฑ์ของแมสแลคและเกณฑ์ของกลุ่ม พบว่า ครูที่มีความเหนื่อยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูง มีจำนวนร้อยละ 11.64 ระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 25.91 และระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 62.45 มีความเหนื่อยในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 4.59 ระดับปานกลางจำนวนร้อยละ 17.05 และระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 78.36 และมีความเหนื่อยในด้านความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 23.94 ระดับปานกลางมีจำนวนร้อยละ 40.50 และในระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 35.56

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533: 177) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปี ลงมา) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30-40 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง (4-13 ปี) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีเพศ ภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

สิระยา สัมมาวาจ (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณี หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัยดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแผนกแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล

ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า หัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลรามารับดี มีค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและการรับรู้ต่อระบบบริหารอยู่ในระดับปานกลางทั้งสามด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า หัวหน้าผู้ป่วยซึ่งมีระดับลักษณะความรับผิดชอบและมีระดับการรับรู้ต่อระบบบริหารแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้าผู้ป่วยซึ่งมีระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลไม่แตกต่างกัน แต่มีความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ทัศนิกา คำภิรธัมโม (2535: 84-86) ได้ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ ครูหญิงมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย ครูชายมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ส่วนครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด นอกจากนี้สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ นักเรียนมีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งหวังไว้ ขาดความร่วมมือและช่วยเหลือจากผู้ปกครอง

พัชรินทร์ ชโลธร (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูอนุบาลในโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ของแมสแลค (Maslach) ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีระดับต่ำทุกด้าน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับตัวแปรอิสระทางด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับชั้นที่สอน พบว่า มีความท้อแท้ในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านลักษณะของงาน พบว่า เฉพาะความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญญพร โจน์เจริญ (2545: 39-40) ได้ศึกษาความท้อแท้ในการทำงานบริการปรึกษาเรื่องโรคเอดส์ของบุคลากรสาธารณสุขในเขตสาธารณสุขที่ 4 พบว่า ระดับความท้อแท้ของกลุ่มตัวอย่างมีความท้อแท้อยู่ในระดับต่ำร้อยละ 52.2 ความท้อแท้ในระดับปานกลางร้อยละ 29.9 และความท้อแท้ระดับสูงร้อยละ 17.8 ในด้านความสัมพันธ์ตัวแปรส่วนบุคคลและตัวแปรด้านการทำงาน พบว่า ที่ทำงานในหน่วยงานขนาดต่างกัน มีระดับความท้อแท้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และหน่วยงานที่มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความท้อแท้แตกต่างกัน .01 ในส่วนของความแตกต่างระหว่างอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานให้บริการปรึกษาเกี่ยวกับโรคเอดส์ จำนวนผู้มารับบริการปรึกษาโรคเอดส์ และสภาวะแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานให้บริการปรึกษาโรคเอดส์ไม่มีความแตกต่างกัน

รสนีย์ อักษรวงศ์ (2545:109-110) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา คือ ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยระดับครู แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภูมิหลังในการสอน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการสอนทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ภารกิจการสอน ความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหา ด้านแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการสอน การมีแบบอย่างการสอน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยระดับครูได้รับผลจากปัจจัยระดับโรงเรียนในการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละกลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา ได้แก่ ปัจจัยระดับครูในกลุ่มภูมิหลังเกี่ยวกับการสอนด้านความรู้เกี่ยวกับการสอนทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ภารกิจการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับครูในกลุ่มแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการได้รับความสำเร็จในการสอน และการมีแบบอย่างในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านความสามารถของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน และปัจจัยระดับครูที่ได้รับผลจากปัจจัยระดับโรงเรียนในการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหายังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุบล ภัทระ (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 บนพื้นฐานทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน (Motivational Hygiene theory) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญอันดับแรกต่อพฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของตนเอง คือ ปัจจัยจูงใจหรือองค์ประกอบภายในของงาน รองลงมา คือ วุฒิการศึกษาและปัจจุบันสุขศาสตร์หรือองค์ประกอบภายนอกของงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 26.90 และพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม

การทำงาน ส่วนตัวแปรย่อยของปัจจัยสุศาสตร์คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนโยบายการบริหารร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 21.30

เกรียงไกร เจริญพานิช (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา อาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจระดับมากในองค์ประกอบของปัจจัยด้านความสำเร็จจากการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ อาจารย์ชายและหญิงมีความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน คือ ระดับปานกลาง โดยกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปีมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันต่างกัน มีระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน คือ ระดับปานกลาง นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกันด้วย คือ อยู่ในระดับปานกลาง

บุญเรือน ชโลธร (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีส่วนทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและขนาดโรงเรียนไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

ประสิน ปูนอน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความขัดแย้งในบทบาทและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในอำเภอและกิ่งอำเภอ เขตการศึกษา 10 ปี 2540 ซึ่งมีพื้นที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ อุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ นครพนมมหาสารคาม มุกดาหาร และอำนาจเจริญ จำนวน 102 คน ผลการวิจัย พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอจำแนกตามขนาดอำเภอ อายุราชการ พบว่า มีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับน้อย ส่วนวุฒิการศึกษา พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับน้อย ส่วนวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งในบทบาท พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอขนาดใหญ่กับขนาดเล็กและอายุราชการ 1-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความขัดแย้งในบทบาทไม่แตกต่างกันในทุกด้านและโดยรวมทุกด้าน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดของอำเภอ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เมื่อจำแนกตามอายุ ราชการ พบว่า อายุราชการ 1-10 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจ

อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทั้งวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

เชิดชาติ พุกพูน (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 18 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน พบว่าบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง บุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความขัดแย้งในบทบาทแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน บุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับสูงและปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับต่ำ บุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับสูงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความคลุมเครือในบทบาทระดับปานกลาง ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก ความขัดแย้งในบทบาทและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันทางลบ

สายพา อังสุโกโชติ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรแนะแนวในวิทยาเขตเกษตร สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรแนะแนวของวิทยาเขตเกษตร สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรแนะแนวที่มีความขัดแย้งในบทบาทและคลุมเครือในบทบาทต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และพบว่าความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทิยา เอกอริคมกิจ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบกวนิยมเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกของเยาวชนหญิงในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิง บ้านปราณี กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 36 คน ผลการวิจัย พบว่า เยาวชนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกวนิยมแบบรายบุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูงกว่าเยาวชนที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าเยาวชนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกวนิยมแบบเป็นกลุ่ม มีความเข้มแข็งในการมองโลกไม่แตกต่างกับเยาวชนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลและไม่แตกต่างกับเยาวชนที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษา เมื่อได้รับการให้คำปรึกษาแบบกวนิยม เยาวชนที่มีจำนวนครั้งที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดแตกต่างกัน มีความเข้มแข็งในการมองโลกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษาแบบกวนิยมกับจำนวนครั้งที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ที่มีผลต่อความเข้มแข็งในการมองโลกของเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมจิต หนูเจริญกุล และคนอื่นๆ (2532 : 186) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวัน ความเข้มแข็งในการมองโลก และการรับรู้ความผาสุกในชีวิตของพยาบาลในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาในอาจารย์พยาบาล ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และอาจารย์พยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แบบวัดความเข้มแข็งในการมองโลกของแอนโทนิฟสกี แบบวัดสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวันของแคนเนอร์ และแบบวัดถึงการรับรู้ถึงความผาสุกในชีวิตของดูพาย ผลการวิจัย พบว่า สิ่งรบกวนในชีวิตประจำวันมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการรับรู้ถึงความผาสุกในชีวิต และพบว่า อายุไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเข้มแข็งในการมองโลกได้

กังสดาล สุทธิวิธรรค์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคเหนือ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลและการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ความเข้มแข็งในการมองโลกและแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .001$ และความเข้มแข็งในการมองโลกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .001$ ส่วนตัวแปรปัจจัยทางสังคมด้าน อายุ สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน และยังพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงสนับสนุนทางสังคม $p < .05$ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งในการมองโลก $p < .01$ เมื่อนำตัวแปรความเข้มแข็งในการมองโลกแรงสนับสนุนทางสังคม อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักเข้าในสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายความเหนื่อยหน่าย พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .001$ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.9 แรงสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .001$ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.7 และ 12.8 ตามลำดับ และเมื่อนำตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษาในครั้งนี้เข้าในสมการถดถอยเพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวม พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกและแรงสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 22.4

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1979: 60) ศึกษาสิ่งแวดล้อมทางบ้านกับความท้อแท้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจจำนวน 142 คนกับภรรยาของเขา พบว่า ผู้ที่ประสบความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มาก มีความต้องการที่จะอยู่ตามลำพังมากกว่าที่จะใช้เวลาร่วมกับครอบครัวของตน ผู้ที่ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ไม่ต้องการที่จะระบายความรู้สึกต่าง ๆ กับภรรยา ส่วนผู้ที่มีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ไม่ต้องการความสนับสนุนร่วมมือจากครอบครัวของตน

แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson. 1981: 99-113) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดความท้อแท้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความสมหวังในผลสำเร็จของตน นอกจากนี้เมื่อได้ใช้ร่วมกับแบบวัดคุณลักษณะของงาน ปรากฏว่า ความท้อแท้ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปร การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน การขาดงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในครอบครัว

ชวาบ และอิวานนิคกี (Schwab and Iwanicki. 1982: 60-72) ศึกษาด้านการรับรู้ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความท้อแท้ของครูโดยศึกษากับครูจำนวน 469 คน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านชีวสังคมกับความท้อแท้ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความท้อแท้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ส่วนความสัมพันธ์ของความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาทที่มีต่อความท้อแท้ของครู พบว่า ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาทเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในองค์กร และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความแปรปรวนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ส่วนความคลุมเครือในบทบาทก็ทำให้เกิดความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

คอตแคมป์ และแมนส์ฟิลด์ (Kotkamp and Mansfield. 1985: 29-37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและการไร้อำนาจกับความท้อแท้ พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

แจคสัน และคนอื่น ๆ (Jackson and others. 1986: 636) พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาท

แมสแลค (Maslach. 1993: 21) ซึ่งได้ทำการศึกษากับบุคคลที่ประกอบอาชีพทางด้านการให้บริการและให้ความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้งบุคคลในวงการศึกษ โดยทำการศึกษาว่าบุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเองและบุคคลที่มารับบริการหรือขอความช่วยเหลือ รวมทั้งความรู้สึกต่อการทำงาน จากการศึกษา พบว่า บุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่น ๆ อยู่เสมอและเป็นเวลานานๆ ในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มจะประสบความท้อแท้ ซึ่งจะพบได้ในอาชีพเหล่านี้ เช่น ผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ผู้ให้บริการด้านสังคม ผู้ให้บริการบำบัดจิต ผู้ให้ความยุติธรรม และผู้ทำงานด้านการศึกษา

รอตเทียร์ (Rottier. 1983. 72-78) ได้ศึกษาความท้อแท้ของครูที่สอนโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท พบว่า ครูจำนวนมากที่ไม่พึงพอใจในการสอนนั้น ครูชายมีความท้อแท้มากกว่าครูหญิง โดยเฉพาะในช่วงอายุ 41-50 ปี

ไวท์แมน และยัง (Whiteman and Young. 1985: 299-304) ได้ศึกษาความท้อแท้ของครูประถมศึกษาที่มีต่อการรับรู้พฤติกรรมของนักเรียน พบว่า เมื่อครูมีความท้อแท้เพิ่มมากขึ้น การแปลงพฤติกรรมของนักเรียนก็จะเป็นไปในทางลบมากขึ้นเช่นเดียวกัน แสดงถึงเจตนาที่ไม่ดีของครูเมื่อมีความท้อแท้เกิดขึ้น

ดอร์แมน (Dorman. 2003: บทคัดย่อ) ได้ทำการทดสอบโมเดลความท้อแท้ของครู (Testing a Model for Teacher Burnout) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 246 คน ของโรงเรียนเอกชนในเมืองควีนส์แลนด์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า การมีภาระงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน และความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวพยากรณ์ความอ่อนล้าทางอารมณ์ สำหรับด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ความภาคภูมิใจในตนเอง และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน ความสามารถในการสอนและการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของบุคคล

เรชเมเยอร์ (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544: 53 ; อ้างอิงจาก Rethmeyer. 1976) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่าง ๆ ผลการวิจัยปรากฏว่า ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน ค่าจ้างตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกหรือทางลบต่อสถาบัน สถาบันที่ขยายกว้างออกไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง เพราะมีความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

แอนโทนอฟสกี (กังสตาล สุทรวีรสรณ์ 2535: 31 ; อ้างอิงจาก Antonovsky. 1973: 605-612) ศึกษาความล้มเหลวทางสุขภาพ (Helath Breakdown) ของหญิงวัยกลางคนชาวอิสราเอล อายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวน 190 คน โดยวัดความล้มเหลวในด้านความรู้สึกเจ็บป่วย ข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวร่างกาย อาการของความเจ็บป่วย และผลบันทึกการรักษาที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า หญิงวัยกลางคนมีความล้มเหลวทางสุขภาพอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแสดงว่า ผู้หญิงที่อยู่ในวัยกลางคนมีความสามารถในการปรับตัวต่อความล้มเหลวทางสุขภาพที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

แอนโทนอฟสกี (กังสตาล สุทรวีรสรณ์ 2535: 33 ; อ้างอิงจาก Antonovsky, H. 1986: 213-225) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ เพศ ความมั่นคงในกลุ่มสังคม ความวิตกกังวล กับความเข้มแข็งในการมองโลกในวัยรุ่นชาวอิสราเอล จากกลุ่มผู้ตอบในไซไน 78 คน ประชาชนในกลุ่มสังคมอื่น ๆ ในอิสราเอล 340 คน รวมทั้งสิ้น 418 คน วัดความเข้มแข็งในการมองโลกด้วยแบบวัดความเข้มแข็งในการมองโลกที่พัฒนามาจากแบบวัดของแอนโทนอฟสกี (Antonovsky.1983) ซึ่งเดิมประกอบด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ มาเป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ เพื่อความเหมาะสมในการวัดกับ

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นวัยรุ่น มีค่าความเชื่อมั่นในการศึกษาครั้งนี้ .64 วัดความวิตกกังวลด้วยแบบวัดความวิตกกังวลของสปีลเบิร์กเกอร์และคณะ (Spielberger et al.) ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งในการมองโลกซึ่งแสดงว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกจะพัฒนาไปพร้อมกับอายุที่เพิ่มขึ้นในวัยรุ่น เด็กชายมีความเข้มแข็งในการมองโลกมากกว่าหญิง ความมั่นคงของกลุ่มสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งในการมองโลก และพบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล ซึ่งเกิดจากสถานการณ์ที่เป็นความเครียด

คาลิโมและวูลิโอ (กังสตาล สุทรวีรศิริ. 2535: 30-33 ; อ้างอิงจาก Kalimo & Vuoli. 1990: 76-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคมกับความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใหญ่ในฟินแลนด์ ซึ่งเป็นเพศชาย 361 คน เพศหญิง 345 คน มีอายุระหว่าง 31-44 ปี ($M=36$ ปี, $S.D.=2.8$ ปี) โดยใช้การศึกษาระยะยาวแบบย้อนหลัง (Retrospective longitudinal Study) วัดความเข้มแข็งในการมองโลกแรงสนับสนุนทางสังคม ในวัยเด็ก และวัยรุ่น วัดความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานในวัยผู้ใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก คนที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกและแรงสนับสนุนทางสังคมสูงในวัยรุ่น จะมีความสามารถและความพึงพอใจในงานที่ทำสูงเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งการที่บุคคลมีความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานสูง แสดงว่าบุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตสูง บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ แม้จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม จะเห็นได้ว่า ความเข้มแข็งในการมองโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนทางสังคมอีกด้วย

จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยคาดว่า จากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูมีบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น จึงอาจจะทำให้ครูส่วนหนึ่งไม่สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความตื่นตระหนกตกใจกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ คำที่เกิดขึ้นมาใหม่ๆ อาจเป็นคำที่ทำให้ครูเกิดความหนักใจในการทำงานเริ่มเกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ วิตกกังวลถึงสถานภาพของตนเอง อึดอัดและเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น (สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2546 : 18) เมื่อไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาหรือหาทางออกได้ ก็จะส่งผลทำให้ครูเกิดความอ่อนล้าและท้อแท้ต่อการทำงานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท และความเข้มแข็งในการมองโลก ที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องที่สำคัญ ถ้าสามารถที่จะทราบถึงความรู้สึก อารมณ์ การประสบปัญหาในด้านต่างๆ ของครูว่าเป็นอย่างไร ก็จะสามารถหาทางป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับครูในอนาคตต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 85 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,582 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 17 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 421 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตามลำดับดังนี้

1. สัมภาษณ์ข้อมูลของประชากรจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 คำนวณความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแต่ละขนาดโรงเรียนที่ได้จากการทดลองหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยครั้งที่ 2 ซึ่งได้ผลดังนี้ คือ ความแปรปรวนของโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเท่ากับ 77.17 ความแปรปรวนของโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 65.18 และความแปรปรวนของโรงเรียนขนาดเล็กเท่ากับ 81.19 ซึ่งความแปรปรวนของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ไม่แตกต่างกัน

2.2 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย. 2538 : 103-105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^k \frac{N_g^2 \sigma_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z^2} + \sum_{g=1}^k N_g \sigma_g^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N_g = จำนวนประชากรแต่ละชั้น

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

Z = ค่าที่กำหนดจากค่าความเชื่อมั่น (ความเชื่อมั่น 99% มีค่าเท่ากับ 2.33)

σ^2 = ค่าความแปรปรวนแต่ละชั้น

E = ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 1.0

2.3 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 404 คน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 289 คน โรงเรียนขนาดกลาง 92 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 23 คน

3. ใช้วิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) โดยมีวิธีดำเนินการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 85 โรงเรียน เป็น 3 ขนาด มีโรงเรียนขนาดใหญ่ 41 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 29 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 15 สุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยสุ่มมา 20% ของแต่ละขนาดโรงเรียน ผลปรากฏว่าได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มครูจากโรงเรียนทั้ง 17 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาดตามที่ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 404 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยใช้จำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม จึงใช้จำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 421 คน โดยเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 298 คน โรงเรียนขนาดกลาง 85 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 38 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการครูกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวน			
	โรงเรียน ทั้งหมด	โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดใหญ่	41	8	349	298
- วัดกระจับพินิจ			43	32
- วัดบุญยประดิษฐ์			38	28
- คลองหนองใหญ่			56	47
- วัดพรหมสุวรรณสามัคคี			49	25
- วัดม่วง			39	34
- หมู่บ้านเศรษฐกิจ			40	35
- บางมด (ต้นเปาวิวิธาคาร)			28	46
- วัดทุ่งครุ			56	51
ขนาดกลาง	29	6	142	85
- วัดบุคคโล			21	15
- วัดราชคฤห์			28	13
- วัดเวฬุราชิน			25	20
- วัดโพธิ์นิมิตร			30	20
- วัดศาลาแดง			24	17
- วัดใหญ่ศรีสุพรรณ			14	-
ขนาดเล็ก	15	3	38	38
- วัดประยูรวงศ์			12	12
- วัดประดิษฐาราม			15	15
- ราชวรินทร์			11	11
รวมทั้งสิ้น	85	17	529	421

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ออกแบบตามความมุ่งหมายของการศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ แบบเติมคำ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามความท้อแท้ของ สิริยา สัมมาวาจ (2534) ที่แปลมาจากแบบวัดความท้อแท้ของแมสแลคและแจคสัน (Maslach Burnout Inventory หรือ MBI) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบเติมคำ ประกอบด้วยภาระงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานประจำ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และด้านงานจร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

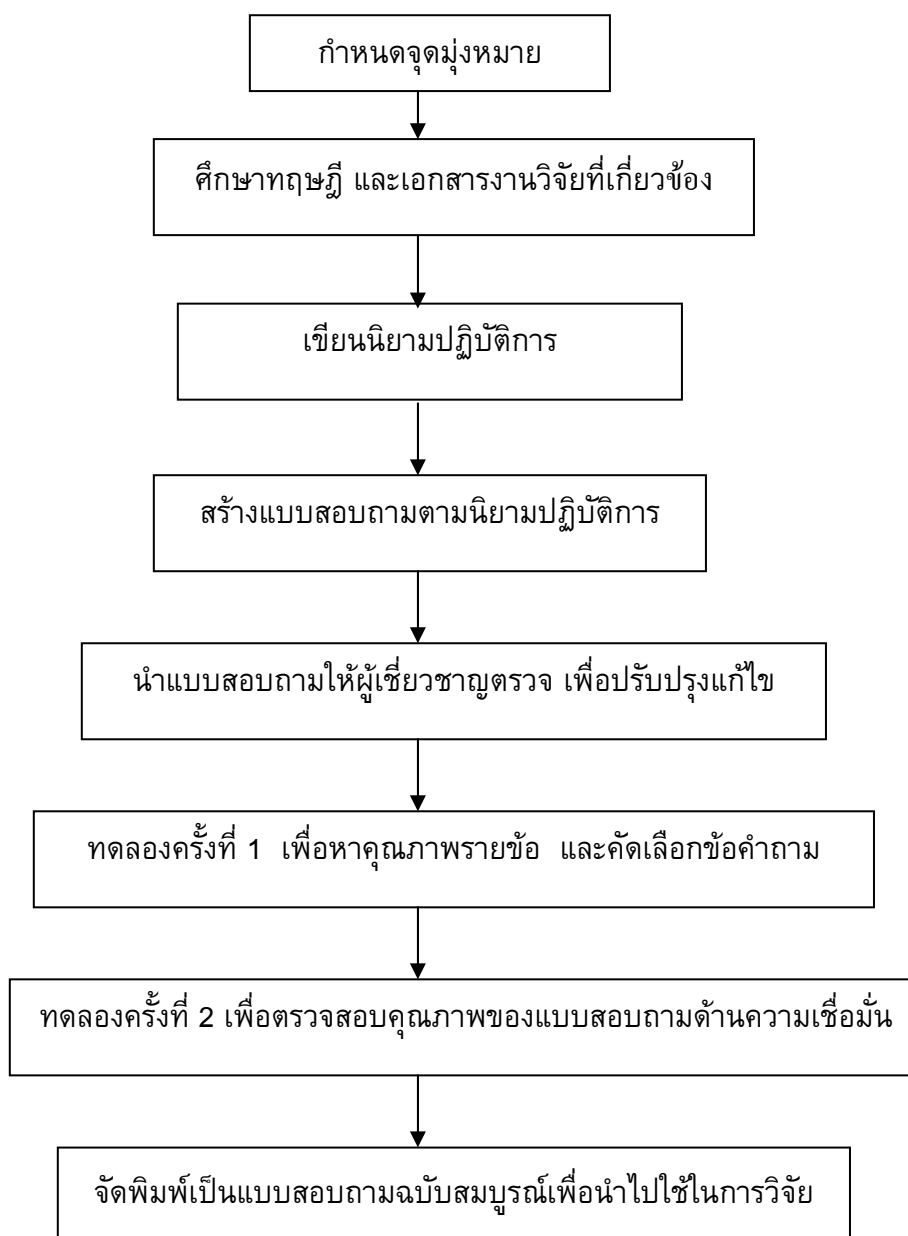
ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลกของ หัตยา มัทยาท (2541) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือทุกฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างหรือปรับปรุง ดังนี้



ภาพประกอบ 8 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

จากภาพประกอบ 8 เป็นลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในการทำงาน

ขั้นที่ 2 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในการทำงาน

ขั้นที่ 3 เขียนนิยามปฏิบัติการจากการศึกษาในขั้นที่ 2 โดยเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 เขียนข้อความที่ต้องการถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยาม แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 22 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบด้านงานประจำ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และด้านงานจร จำนวน 34 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน จำนวน 23 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ และความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ

ขั้นที่ 5 เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัย (Objectivity) โดยผู้เชี่ยวชาญจะให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในการทำงานแต่ละข้อ ส่วนแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ ผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาข้อคำถามและเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

2. นำผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อสอบที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนมาหาค่า IOC โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ โรวินสกีและแฮมเบลตัน (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2545) ดังนี้

- 2.1 ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
- 2.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับนิยาม
- 2.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยาม

3. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาทมีข้อความ จำนวน 19 ข้อ การรับรู้ความสามารถในการสอน จำนวน 23 ข้อ และความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 ส่วนแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถาม และเสนอแนะให้เพิ่มเติมข้อคำถามในด้ำนงานจร ซึ่งเกี่ยวกับงานอื่นๆ ที่ครูต้องรับผิดชอบ

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกข้อความที่อยู่ในเกณฑ์และผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองในครั้งที่ 1 จัดพิมพ์เป็นต้นฉบับแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 กับข้าราชการครู กลุ่มครูชนได้สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดสะแกนอก จำนวน 8 คน โรงเรียนวัดโพธิ์แก้ว จำนวน 21 คน โรงเรียนวัดสีสุก จำนวน 55 คน และโรงเรียนวัดดาวคะนอง 21 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 105 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แล้วคัดเลือกข้อคำถามของความขัดแย้งในบทบาทที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) มากกว่า .20 ขึ้นไป จำนวน 19 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .258 ถึง .644 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน จำนวน 23 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.200 ถึง 0.550 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .201 ถึง .706 และแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ คัดเลือกข้อคำถามไว้ทั้งหมด จำนวน 32 ข้อ

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ในขั้นตอนที่ 6 จัดพิมพ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับข้าราชการครู กลุ่มครูชนได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ จำนวน 12 คน โรงเรียนวัดขุนจันทร์ จำนวน 11 คน โรงเรียนศาลาครีน จำนวน 16 คน และโรงเรียนวัดไทรจำนวน 61 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนำผลคะแนนที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาทเท่ากับ .75 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 และแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76

ขั้นที่ 8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามตัวแปรปัจจัยและตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาปรับปรุง ดังนี้

1. แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก ปรับมาจากแบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลกของ หัทยา มัทยา ซึ่งมีจำนวน ข้อ 33 ข้อ เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า มี 5 ระดับ ปรับปรุงข้อความ แก้ไขภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

105 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .213 ถึง .569 และนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

2. แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ปรับมาจากแบบวัดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของ สิริยา สัมมาวาท ซึ่งมีจำนวน 22 ข้อ เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า มี 7 ระดับ ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ และปรับปรุงข้อความ แก้ไขภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .203 ถึง .382 และนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวอย่างแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

0. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

00. ระดับคุณวุฒิทางการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิต

☐ ปริญญาโท

☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

☐ ปริญญาเอก

000. อายุ.....ปี

0000. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

(ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานสอนถึงปัจจุบัน ถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความท้อแท้ในปฏิบัติงาน

แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
2. ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 10, 11, 15, 22
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

ตัวอย่างแบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพตามความเป็นจริงของท่าน

และโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความรู้สึกในแต่ละข้อ โดยพิจารณาจาก

เป็นประจำทุกวัน หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นเป็นประจำทุกวัน

บ่อยครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง

บางครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นสัปดาห์ละไม่เกิน 1 ครั้ง

นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นปีละ 2-3 ครั้ง

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย หมายถึง ท่านไม่รู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นเลย

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เป็นประจำทุกวัน	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
0. ท่านรู้สึกท้อใจหรือเหนื่อยจากการทำงาน.....					
00.ท่านรู้สึกท้อใจหรือเหนื่อยเมื่อเลิกงาน.....					
ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
000.ท่านรู้สึกว่าปฏิบัติต่อนักเรียนบางคนเหมือนหนึ่งวัตถุสิ่งของ.....					
0000.ท่านรู้สึกว่าเครียดเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น..					
ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน					
00000.ท่านรู้สึกว่าสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียนได้ดี.....					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เป็นประจำทุกวัน	ให้คะแนน	0	4
บ่อยครั้ง	ให้คะแนน	1	3
บางครั้ง	ให้คะแนน	2	2
นานๆ ครั้ง	ให้คะแนน	3	1
ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย	ให้คะแนน	4	0

การพิจารณาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

การพิจารณาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.00 หมายถึง ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.51-1.50 หมายถึง ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.50 หมายถึง ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

ตัวอย่างแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และโปรดใส่รายละเอียดเกี่ยวกับการทำงาน
ของท่าน หรือข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ด้านงานประจำ

โดยเฉลี่ย

0. ท่านใช้เวลาในการเตรียมการสอนประมาณ..... ชั่วโมงต่อวัน
 00. ท่านใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลนักเรียนที่ท่านสอน..... ชั่วโมงต่อวัน
 000. ท่านให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียน..... ชั่วโมงต่อวัน

ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

ท่านทำหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายต่อไปหรือไม่ ถ้าท่านใช้เวลาทำงานมากน้อยเพียงใด

โดยเฉลี่ย

0. คุรุประจำชั้น..... ชั่วโมงต่อวัน
 00. ตำแหน่งหัวหน้างานธุรการ..... ชั่วโมงต่อวัน
 000. งานธุรการ..... ชั่วโมงต่อวัน

ด้านงานจร

ท่านต้องทำหน้าที่ในวันหยุด เช่น วันสำคัญต่างๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่ ถ้าท่านใช้เวลาทำงานมากน้อยเพียงใด

โดยเฉลี่ย

0. วันขึ้นปีใหม่ ชั่วโมงต่อวัน
 00. วันมาฆบูชา ชั่วโมงต่อวัน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

ตัวอย่างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือ

สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยพิจารณาจาก

- มากที่สุด หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้มากที่สุด
 มาก หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้มาก
 ปานกลาง หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้ปานกลาง
 น้อย หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้น้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. ท่านสามารถเตรียมการสอน วิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอนได้เป็นอย่างดี.....					
00. ท่านสามารถเตรียมสื่อ/เทคนิคการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอนมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

การพิจารณาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ครูมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสามารถอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ครูมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสามารถอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ครูมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ครูมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสามารถอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ครูมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสามารถอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากน้อย

- เพียงใด และโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความรู้สึกในแต่ละข้อ โดยพิจารณาจาก
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมาก
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
งานที่ท่านรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย...					
ท่านเป็นคนสำคัญและมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของ หน่วยงาน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1

การพิจารณาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ครุมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ครุมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ครุมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ครุมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท

ตัวอย่างแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด

แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความรู้สึกในแต่ละข้อ โดยพิจารณาจาก	
จริงที่สุด หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
จริง หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ปานกลาง หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกไม่แน่ใจเกี่ยวกับข้อความนั้น
น้อย หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับข้อความนั้น
ไม่จริงเลย หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับข้อความนั้นเลย

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	จริงที่สุด	จริง	ปานกลาง	น้อย	ไม่จริงเลย
0. ท่านจำเป็นต้องปฏิบัติงานโดยที่ท่านคิดว่า ควรจะใช้วิธีอื่นที่ดีกว่า.....					
00.ท่านต้องทำงานภายใต้นโยบายและ แนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาทมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	1
จริง	ให้คะแนน	4	2
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	3
น้อย	ให้คะแนน	2	4
ไม่จริง	ให้คะแนน	1	5

การพิจารณาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ครูรู้สึกขัดแย้งในบทบาทของตนเองในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ครูรู้สึกขัดแย้งในบทบาทของตนเองในระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ครูรู้สึกขัดแย้งในบทบาทของตนเองในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ครูรู้สึกขัดแย้งในบทบาทของตนเองในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ครูรู้สึกขัดแย้งในบทบาทของตนเองในระดับต่ำ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก

ตัวอย่างแบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพตามความเป็นจริงของท่านมากน้อยเพียงใด

และโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความรู้สึกในแต่ละข้อ โดยพิจารณาจาก

บ่อยครั้งมาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นมากที่สุด

บ่อย ๆ หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความมาก

เป็นบางครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความปานกลาง

นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความน้อย

ไม่เคยเลย หมายถึง ท่านไม่เคยรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นเลย

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	บ่อยครั้ง มาก	บ่อย	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
0. ท่านมองชีวิตว่ามีแต่สิ่งน่าจำเจ ซ้ำซาก.....					
00. ท่านไม่เคยย่อท้อแม้จะไม่ได้ได้รับความยุติธรรม.					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลกมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
บ่อยครั้งมาก	ให้คะแนน	5	1
บ่อย	ให้คะแนน	4	2
เป็นบางครั้ง	ให้คะแนน	3	3
นาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน	2	4
ไม่เคยเลย	ให้คะแนน	1	5

การพิจารณาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ครูมีความเข้มแข็งในการมองโลกในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ครูความเข้มแข็งในการมองโลกในระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ครูความเข้มแข็งในการมองโลกในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ครูความเข้มแข็งในการมองโลกในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ครูความเข้มแข็งในการมองโลกในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลข้าราชการครูจากโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยยื่นต่อหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จัดแบ่งตามโรงเรียนให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยอธิบายจุดมุ่งหมายในการวิจัยและคำชี้แจงในแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาที่ขอรับแบบสอบถามคืน เนื่องจากเป็นการสอบถามข้าราชการครู ซึ่งสถานศึกษาไม่สามารถที่จะให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองได้ เนื่องจากอยู่ระหว่างการเรียนการสอน จึงให้ความอนุเคราะห์โดยการเก็บข้อมูลให้ และให้ผู้วิจัยมารับตามวันเวลาที่สถานศึกษาได้นัดไว้ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 529 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 421 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.58

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม ถึง 30 เมษายน 2548

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ(บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 95)

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนของข้อคำถาม
 Y แทน คะแนนผลรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทุกข้อ

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 131)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Coefficient Correlation) (บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. 2545 : 119)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{XY} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากข้อสอบถามทั้งสองชุด

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนจากข้อสอบชุดแรก

$\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนจากข้อสอบชุดที่สอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละค่าที่ยกกำลังสองจากแบบสอบถามชุดแรก

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละค่าที่ยกกำลังสองจากแบบสอบถามชุดที่สอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนน

3.2 หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลโดยมีขั้นตอนดังนี้ (Pedhazur.1982 : 927 – 930)

3.2.1 กำหนดส่วนย่อยของเมตริกซ์ X กับ Y ให้อยู่ในรูปของเมตริกซ์ ดังนี้

$$R = \begin{bmatrix} R_{XX} & R_{XY} \\ R_{YX} & R_{YY} \end{bmatrix}$$

เมื่อ R แทน ชุดเมตริกซ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

R_{XX} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p

R_{YY} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรตาม Y_q

R_{YX} แทน เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ X_p กับชุดของตัวแปรตาม Y_q

R_{YX} แทน ทรานสโพสของ R_{XY}

3.2.2 หาค่าเมตริกซ์ของ R_{YY}^{-1} , R_{YX} , R_{XX}^{-1} , R_{XY} แล้วนำไปสร้างสมการดีเทอร์มิแนนต์ดังนี้

$$|R_{YY}^{-1}R_{YX}R_{XX}^{-1}R_{XY} - \lambda I| = 0$$

R_{YY}^{-1} แทน อินเวอร์สของเมตริกซ์ของค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Y

R_{YX}^{-1} แทน อินเวอร์สของเมตริกซ์ของค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X

I แทน เมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix)

λ แทน ค่าไอเกนเวล्यूส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

3.2.3 จากสมการดีเทอร์มิแนนต์จะได้ สมการ quadratic คือ

$$a\lambda^2 + b\lambda + c = 0$$

3.2.4 คำนวณหาค่า λ จากสูตร

$$\lambda = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

3.2.5 หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (R_c) โดยการถอดรากที่สองของ λ

$$R_c = \sqrt{\lambda}$$

3.3 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลทำได้โดยใช้การแจกแจงแบบไคสแควร์ตามวิธีของ Barlett (Pedhazur. 1982 :939 – 940)

$$\chi^2 = -[N - 1 - .5(p + q + 1)] \log_e \Lambda \quad ; \quad df = pq$$

χ^2 แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบไคสแควร์

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

p แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

q แทน จำนวนตัวแปรตาม

$\log_e$ แทน natural logarithm

Λ แทน Wilks' lambda โดยคำนวณจากสูตร

$$\Lambda = (1 - R_{c1}^2)(1 - R_{c2}^2) \dots (1 - R_{cj}^2)$$

3.4 การคำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร Y (Pedhazur . 1997 : 930 – 993) โดยที่

$$\beta_j = \frac{1}{\sqrt{V_j' R_{yy} V_j}} V_j$$

β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของชุดที่ j (Function j)
V_j	แทน	ไอเกนเวกเตอร์ที่ j
$'_j$	แทน	ทรานโพสของ V_j

หาค่า V_j โดยแก้สมการต่อไปนี้

$$\left| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I \right| \quad V_j = 0$$

3.5 คำนวณหาค่า β_j ของตัวแปร X (Pedhazur. 1997 : 930 -933) ได้จากสมการ
ดิเทอร์มิแนนท์

$$A = R_{xx} R_{xy} B D^{-1/2}$$

A	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร X ในแต่ละชุด
B	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปร Y
$D^{-1/2}$	แทน	diagonal matrix ที่มีสมาชิกเป็นส่วนกลับของรากที่ 2 ของ λ
R_{xx}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X
R_{xy}	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม Y

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X_1	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X_2	แทน	ภาระงานที่รับผิดชอบ
X_3	แทน	การรับรู้ความสามารถในการสอน
X_4	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
X_5	แทน	ความขัดแย้งในบทบาท
X_6	แทน	ความเข้มแข็งในการมองโลก
Y_1	แทน	ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
Y_2	แทน	ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
Y_3	แทน	ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
k	แทน	คะแนนเต็มรายข้อของแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
λ	แทน	ค่าไอเกน (Eigen value)
R_c	แทน	ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation)
Λ	แทน	ค่าวิลค์แลมดา (Wilks' Lambda)
χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi - square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพทั่วไป ตัวแปรปัจจัยและความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน
3. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน
4. คำนำนัยสำคัญของคาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน

ด้านต่างๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพทั่วไป ตัวแปรปัจจัยและความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวแปรสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน (X_1) ภาระงานที่รับผิดชอบ (X_2) หาค่าร้อยละเพื่อดูข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ดังตาราง 4 และนำข้อมูลตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถในการสอน (X_3) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_4) ความขัดแย้งในบทบาท (X_5) และความเข้มแข็งในการมองโลก (X_6) มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 4 จำนวนร้อยละสถานภาพทั่วไปของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	26.37
หญิง	310	73.63
รวม	421	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	4.75
ปริญญาตรี	374	88.84
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	3	0.70
ปริญญาโท	22	5.23
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	-	-
ปริญญาเอก	2	0.48
รวม	421	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	24	5.70
25-30 ปี	69	16.39
31-35 ปี	57	13.54
36-40 ปี	41	9.74
มากกว่า 40 ปี	230	54.63
รวม	421	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-4 ปี	90	21.38
5-12 ปี	117	27.79
13-24 ปี	70	16.63
25 ปีขึ้นไป	144	34.20
รวม	421	100.00
ภาระงานที่รับผิดชอบต่อวัน		
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	17	4.00
6-7 ชั่วโมง	328	77.90
มากกว่า 7 ชั่วโมง	76	18.10
รวม	421	100.00

จากตาราง 4 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.63 และเพศชายร้อยละ 26.37 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.84 รองลงมา จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 5.23 เมื่อพิจารณาอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 54.63 รองลงมาอายุ 25-30 ปี ร้อยละ 16.39 ในด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงสุด คือ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.20 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 5-12 ปี ร้อยละ 27.79 และประสบการณ์ในการทำงาน 1- 4 ปี ร้อยละ 21.38

เมื่อพิจารณาภาระงานที่รับผิดชอบต่อวันของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยต่อวันประมาณ 6-7 ชั่วโมง ร้อยละ 77.90 รองลงมา คือ มากกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 18.10 และน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 4.00

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้านกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	n	k	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	การแปล ความหมาย
ประสบการณ์ในการทำงาน (X_1)	-	-	15.39	11.06	71.86	-
ภาระงานที่รับผิดชอบ (X_2)	32	-	7.13	1.00	14.03	-
การรับรู้ความสามารถในการสอน (X_3)	23	5	3.61	0.54	14.94	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจในการทำงาน (X_4)	35	5	3.22	0.41	12.58	ปานกลาง
ความขัดแย้งในบทบาท (X_5)	19	5	3.39	0.40	11.73	ปานกลาง
ความเข้มแข็งในการมองโลก (X_6)	32	5	3.24	0.39	11.91	ปานกลาง
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน						
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y_1)	9	4	1.31	0.61	46.91	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Y_2)	5	4	1.07	0.53	49.82	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Y_3)	8	4	1.13	0.51	45.21	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย พบว่า ข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 15 ปี มีภาระงานที่รับผิดชอบ 7.13 ชั่วโมงต่อวัน มีการรับรู้ความสามารถในการสอนในระดับค่อนข้างสูง (3.61) มีความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (3.39, 3.24, 3.22)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน พบว่า ข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (1.31, 1.13, 1.07)

เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล พบว่า ตัวแปรปัจจัยมีการกระจายของข้อมูล โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 11.73 - 71.86 สำหรับตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกัน คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 45.21 - 49.82

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (X_1) ภาระงานที่รับผิดชอบ (X_2) การรับรู้ความสามารถในการสอน (X_3) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_4) ความขัดแย้งในบทบาท (X_5) และความเข้มแข็งในการมองโลก (X_6) กับความท้าทายในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y_1) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Y_2) และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Y_3) ทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรปัจจัย	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_1	Y_2	Y_3
ประสิทธิภาพในการทำงาน (X_1)	1	-.039	.125*	.012	.016	.065	-.060	-.090	-.094
ภาระงานที่รับผิดชอบ (X_2)		1	-.064	-.022	-.663**	-.045	.114*	.042	.216**
การรับรู้ความสามารถในการสอน (X_3)			1	.230**	-.045	.312**	-.403**	-.268**	-.369**
ความพึงพอใจในการทำงาน (X_4)				1	.011	.029	-.190**	-.059	-.152**
ความขัดแย้งในบทบาท (X_5)					1	.105	.093	.037	.228**
ความเข้มแข็งในการมองโลก (X_6)						1	-.185**	-.085	-.183**
ความท้าทายในการปฏิบัติงาน									
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y_1)							1	.353**	.250**
ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Y_2)								1	.142**
ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Y_3)									1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยบางประการกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง -.663 ถึง .125 ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการสอน ภาระงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งในบทบาท การรับรู้ความสามารถในการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสองตัว คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความเข้มแข็งในการมองโลก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .353 ถึง .142 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านที่สัมพันธ์กันทางบวกและทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง -.403 ถึง .114 โดยพบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรปัจจัยสามตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน และความเข้มแข็งในการมองโลก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรภาระงานที่รับผิดชอบ สำหรับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถในการสอน ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรปัจจัยสามตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน และความเข้มแข็งในการมองโลก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรปัจจัยสองตัวแปร คือ ภาระงานที่รับผิดชอบ และความขัดแย้งในบทบาท

3. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (X_1) ภาระงานที่รับผิดชอบ (X_2) การรับรู้ความสามารถในการสอน (X_3) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_4) ความขัดแย้งในบทบาท (X_5) และความเข้มแข็งในการมองโลก (X_6) กับตัวแปรตามคือ ความท้าทายในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y_1) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Y_2) และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Y_3) มาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยทั้งหกด้านกับตัวแปรตามความท้าทายในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน

Function (F)	Canonical correlation (R_c)	Eigen value (λ)	Wilk's Lambda (Λ)	Chi-square (χ^2)	df	p
1	.550***	.30	.678	161.317	18	.000
2	.127	.02	.971	12.021	10	.284
3	.112	.01	.987	5.276	4	.260

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลกกับชุดตัวแปรตามความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีค่าเท่ากับ .550 , .127 และ .112 ตามลำดับ ซึ่งในชุดที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนชุดที่ 2 และ ชุดที่ 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลทั้งสามชุด พบว่า มีค่าไถ่เกินเท่ากับ .30, .02 และ .01 ตามลำดับ แสดงว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก มีลักษณะวัดร่วมกันเท่ากับร้อยละ 30 , 2 และ 1 ตามลำดับ

4. คำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน (X_1) ภาระงานที่รับผิดชอบ (X_2) การรับรู้ความสามารถในการสอน (X_3) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_4) ความขัดแย้งในบทบาท (X_5) และความเข้มแข็งในการมองโลก (X_6) กับตัวแปรตามคือ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y_1) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Y_2) และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Y_3) มาวิเคราะห์หาคำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอล ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 คำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ตัวแปร	คำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอล
	F1
ตัวแปรปัจจัย	
ประสบการณ์ในการทำงาน (X_1)	.195
ภาระงานที่รับผิดชอบ (X_2)	-.349
การรับรู้ความสามารถในการสอน (X_3)	.911
ความพึงพอใจในการทำงาน (X_4)	.382
ความขัดแย้งในบทบาท (X_5)	-.364
ความเข้มแข็งในการมองโลก (X_6)	.422
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y_1)	-.425
ด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Y_2)	-.254
ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (Y_3)	-.432

^a ค่าที่สูงกว่าหรือเท่ากับ .30 มากพอสำหรับการแปลความหมาย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 คำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยทั้งหมดกับตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงานสามด้าน พบว่า ตัวแปรปัจจัยมีคำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอลสูงกว่า .30 คือ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความเข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงาน มีคำนำน้หนักความสำคัญเท่ากับ -.349, -.364, .911, .422, .382 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีคำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอลสูงกว่า .30 คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีคำนำน้หนักความสำคัญเท่ากับ -.432 และ -.425 ตามลำดับ เมื่อพิจารณา คำนำน้หนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน

พบว่า ตัวแปรด้านความขัดแย้งในบทบาท และภาระงานที่รับผิดชอบ ส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางเดียวกันกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แสดงว่า ถ้าครูมีความขัดแย้งในบทบาทมาก มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ครูจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสองด้านมาก ส่วนตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถในการสอน ความเข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางตรงกันข้ามกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสองด้านเช่นเดียวกัน แสดงว่า ถ้าครูมีความสามารถในการสอนน้อย มีความเข้มแข็งในการมองโลกน้อย และมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ครูจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมาก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สังเขป ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

สังเขป ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยบางประการกับตัวแปรความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาคำนวณหาความสำคัญคาโนนิคอลของตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก ที่ส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก มีสหสัมพันธ์คาโนคอลลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลซึ่งกันและกันกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จำนวนโรงเรียน 17 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 421 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ออกแบบตามความมุ่งหมายของการศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ แบบเติมคำ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสพการณ์ในการทำงาน และระดับคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามความท้อแท้ของ สิริยา สัมมาวาท (2534) ที่แปลมาจากแบบวัดความท้อแท้ของแมสแลคและแจคสัน (Maslach Burnout Inventory หรือ MBI) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบเติมคำ ประกอบด้วยภาระงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานประจำ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และด้านงานจร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลกของ หัตยา มัทยาท (2541) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา 529 ชุด ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 421 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.58

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานสำหรับตัวแปร ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
2. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน
3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน
4. วิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10.0

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 15 ปี มีภาระงานที่รับผิดชอบ 7.13 ชั่วโมงต่อวัน มีการรับรู้ความสามารถในการสอนในระดับค่อนข้างสูง มีความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง -.663 ถึง .125 ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการสอน ภาระงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งในบทบาท การรับรู้ความสามารถในการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสองตัว คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความเข้มแข็งในการมองโลก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .353 ถึง .142 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านที่สัมพันธ์กันทางบวกและทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง -.403 ถึง .114 โดยพบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรปัจจัยสามตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน และความเข้มแข็งในการมองโลก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรภาระงานที่รับผิดชอบ สำหรับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถในการสอน ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรปัจจัยสามตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน และความเข้มแข็งในการมองโลก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรปัจจัยสองตัวแปร คือ ภาระงานที่รับผิดชอบ และความขัดแย้งในบทบาท

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลกกับชุดตัวแปรตามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

3 ชุด โดยชุดแรกได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามสูงสุด มีค่าเท่ากับ .550 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความแปรปรวนที่วัดร่วมกันระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามร้อยละ 30 ส่วนสหสัมพันธ์ในชุดที่ 2 และ ชุดที่ 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คำนำน้าหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยทั้งหมดกับตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงานสามด้าน พบว่า ตัวแปรปัจจัยมีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลสูงกว่า .30 คือ ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท และความเข้มแข็งในการมองโลก มีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ -.349, .911, .382, -.364, .422 สำหรับตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลสูงกว่า .30 คือ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ -.432 และ -.425 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน พบว่า ตัวแปรด้านความขัดแย้งในบทบาท และภาระงานที่รับผิดชอบ ส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางเดียวกันกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แสดงว่า ถ้าครูมีความขัดแย้งในบทบาทมาก มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ครูจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสองด้านมาก ส่วนตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถในการสอน ความเข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางตรงกันข้ามกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสองด้านเช่นเดียวกัน แสดงว่า ถ้าครูมีความสามารถในการสอนน้อย มีความเข้มแข็งในการมองโลกน้อย และมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ครูจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมาก

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลก กับตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงานสามด้านคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากเดิม มีบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษา การเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บุคลากร สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภาระหน้าที่อื่นๆ อีกมากมายที่ครูจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะทำหน้าที่เหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อครูต้องทำหน้าที่หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้ครูเกิดความขัดแย้งในบทบาทและไม่พึงพอใจในการทำงานได้

เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความหนักใจในการทำงาน เริ่มเกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อึดอัดและเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลทำให้ครูเกิดความอ่อนล้าและท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวบ และอิวานนิคกี (Schwab and Iwanicki. 1982: 5-16) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านชีวิตสังคมกับความท้อแท้พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความท้อแท้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก และงานวิจัยของเมอร์ฟี พบว่า ความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์กับความท้อถอยในการทำงาน (สุวลี เจ็ดเสมียนใหม่. 2536 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Murphy. 1986 : 865-A) รวมทั้งงานวิจัยของคอตแคมป์ (Kotkamp and Mansfield. 1985: 29-37) พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญในนิโคระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย ได้แก่ พบว่าตัวแปร ด้านความขัดแย้งในบทบาท และภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน ความเข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลซึ่งกันและกันกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยตัวแปรด้านความขัดแย้งในบทบาท และภาระงานที่รับผิดชอบส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางเดียวกันกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แสดงว่า ถ้าครูมีความขัดแย้งในบทบาทมาก มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ครูจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสองด้านมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดอร์แมน (Dorman. 2003: บทคัดย่อ) พบว่า ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวบและอิวานนิคกี (Schwab and Iwanicki. 1982:60-72) พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในด้านภาระงานที่รับผิดชอบงานวิจัยของเอนเซอร์ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533:32. อ้างอิงจาก ; Ensor. 1983-1731-A) และงานวิจัยของบัญชา ศรีหารถ (2542:บทคัดย่อ) พบว่า สิ่งที่ยากที่สุดของความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือ การมีภาระงานมากเกินไป ส่วนตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถในการสอน ความเข้มแข็งในการมองโลก และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางตรงกันข้ามกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสองด้าน แสดงว่า ถ้าครูมีความสามารถในการสอนน้อย มีความเข้มแข็งในการมองโลกน้อย และมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ครูจะมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมอร์ฟี พบว่า ความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์กับความท้อถอยในการทำงาน (สุวลี เจ็ดเสมียนใหม่. 2536: 30 ; อ้างอิงมาจาก Murphy. 1986 : 865-A) และงานวิจัยของกิงสตาล สุทธีวิสิทธ์(2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย (burnout) ทั้งสามด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของแบนดูราเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล เมื่อบุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำ และคาดว่าจะมีการตอบสนองของภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออก ไม่สนใจ หดหู่กำลังใจ

ซึ่งถ้าครูรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับน้อย และมีความคาดหวังในผลสำเร็จของตนมาก เมื่อไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จะทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้(Bandura, 1986: 391-392, 1997:22 ; อ้างอิงจาก จุฑาวดี ทาหล้า. 2545 : 8-9)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาระงานที่รับผิดชอบ ความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงาน จัดสรรภาระงานที่เหมาะสม มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ เพื่อลดความขัดแย้งในบทบาท เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนนักเรียน รวมทั้งสุขภาพของบุคลากรด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่อาจส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรทำการศึกษาตัวแปรความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งถึงความรู้สึกจริง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2546ก,สิงหาคม).วารสารวิชาการ. 7(8) : 55.
- _____. (2546ข,สิงหาคม) วารสารวิชาการ. 6(8): 54-56.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2546
จาก <http://ksp.moe.go.th/>.
- กัณฐกาล สุทธิวีระ (2535). การศึกษาความเข้มแข็งในการมองโลกแรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนียวแน่น
ของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(สาขาพยาบาลศาสตร์).
กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- กันตยา เพิ่มผล.(2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531).การศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายสำเนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). "คู่มือการเรียนรู้สำหรับนักเรียนยุคปฏิรูป
เรียนอย่างมีความสุข" กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2549). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2549
<http://www.onec.go.th>.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ.
- จุฑาทวี ทาหล้า. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมภาวะการคิดแบบเมตากับการรับรู้ประสิทธิภาพ
ในการสอนของครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมอาจาร (2528,กรกฎาคม) . "การใช้เกณฑ์การสอนที่มีประสิทธิผล
เพื่อพิจารณาการสอนของครู". มิตรครู. 12-15.
- เชิดชาติ พุกพูน (2535). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือ
ในบทบาทกับความพึงพอใจของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา.ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนิกา คำภีร์ธัมโม. (2535) ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว).กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.(2529).พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2542). *Spss for Windows หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ปรับปรุงครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- นันทิยา เอกอริคมกิจ. (2542). การเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบกวนนิยมเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกของเยาวชนหญิงในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี กรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร มนตรี (2541). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดร้อยเอ็ด. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา ศรีหารณ (2540).ความท้าทายและสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครู ข้างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. ปริญญาานิพนธ์.กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2*.กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมิน การศึกษา*.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- บุญถิ่น อัตถากร. (2518). "แนวนโยบายการผลิตครูในอนาคต " ในเอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา.
- บุญเรือน ชโลธร.(2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน และ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา6. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ .
- ประเวศ วะสี. (2542, มกราคม). "ครูยุคใหม่ ครูยุคปฏิรูป ". วิชาการ. 5(1) : 22-24.
- ประพิณพร ขจรบุญ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม แตกต่างกัน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิน ปูนอน.(2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ใน เขตการศึกษา 10. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญาพร โรจน์เจริญ. (2545).การศึกษาความท้าทายในการทำงานบริการปรึกษาเรื่องโรคเอดส์ของบุคลากร สาธารณสุขในเขตสาธารณสุขที่ 4. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2535). การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวร์เทในทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรินทร์ ชโลธร (2541). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูอนุบาลในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พาณี แสงกิจ. (2510). "แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนสังคมศึกษาในชั้นมัธยมศึกษา กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิญญู สาร. (2537) หลักการบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร:ศูนย์สื่อเสริม.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินต์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 3 : กรุงเทพฯ . สำนักพิมพ์ โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์
- รสลีย์ อักษรวงศ์. (2545). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา. ปรินญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดา ทองเกิด (2535). ความพึงพอใจงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขต 7. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2546).”ปฏิรูปการเรียนรู้.”วารสารวิชาการ ราชภัฏกรุงเก่า. 10(18) : 18.
- สงวน ลือเกียรติบัณฑิต.(2542,พ.ค.-ส.ค.). อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน:ประวัติการพัฒนาโมทัศน์ความหมายและการวัด.วารสารสงขลานครินทร์.ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.5(2) : 168.
- สมคะเน พิสัยพันธุ์. (2540). การศึกษาสภาพการสอนของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามหลักสูตรประถมศึกษา 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ขอนแก่น:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สมจิต หนูเจริญกุล. ประคอง อินทรสมบัติ และพรรณวดี พุทธิวัฒน์ (2532).วารสารพยาบาล.

3:169-190; กรกฎาคม -กันยายน. "สิ่งรบกวนในชีวิตประจำวัน ความเข้มแข็งในการมองโลก และการรับรู้ถึงความผาสุกในชีวิตของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย. "

สุวลี เจ็ดเสมียนใหม่. (2536). ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาและการแนะแนว). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2 .สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สายพา อังศุโชติ.(2537). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรแนะแนวในวิทยาเขตเกษตร สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาและการแนะแนว).พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.กองวิชาการ. (2544). รายงานสถิติการศึกษา ปี 2544 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.สำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ

_____. (2545). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ.

_____. (2546). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2546 <http://203.155.220.217/office/edud/problem.html>. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ.

_____. (2549). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2549 จาก <http://bmaeducation.in.th.Online>. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ.

สำราญ มีแจ้ง. (2544). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิง.

สิระยา สัมมาวาจ. (2534). ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลศึกษาเฉพาะกรณี หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ.ปรินญานิพนธ์.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

หัตยา มัทยาท. (2541) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับ ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลภาคตะวันออก. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุดม นิลแสง. (2542). ความเป็นครู. คณะครุศาสตร์ : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อุบล ภัตตะ. (2535) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.

ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อำนวย เลิศชัยนดี. (2535) สถิติขั้นสูง. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ศิลปสนองการพิมพ์.

Alpander,G.G. (1990). " *Relationship between Commitment to Hospital Goals and job
Management: Issues and Ideas*. Maryland :An Aspen Publication. : 121-132.

Beverly A. Potter.(1987). *Preventing Job Burnout. United States of America*.

Cherniss,C. (1980).*Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York:Publication.

Curran, Joseph. (1977).*Introductory Sociology: A Basic Self-Instructional Guide*. New York:
McCraw-Hill Book Company.

Dessler, Gary.(1988). *Personnel Management. 4th ed., Englewood Cliffs, New Jersey:*
Prentice-Hall, Inc.

Dorman.(2003). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2546 จาก <http://www.newcastle.edu.au/journal/ajedp>.

Jackson, SuSan E.and Others. (1986,November). "Toward an Understanding of Burnout
Phenomenon, " *Journal of Applied Psychology*. 59(1) : 630-640, 71(4):636.

Good,Carter V.(1973). *Dictionary of Education*. New York : Mc Graw-Hill Book Company.

Kotkamp and Mansfield. (1985) "Role Conflict Role Ambiguity , Power less encases and
Burnout Among High School Supervisors, " *Journal of Research and Development
in Education*.V.18 No.4.

Maslach,Christina (1978,July-September) "Lawyer Burnout" in *Barrister*.16-22-52-54.

_____. (1993). *Professional Burnout Research Developments in Theory and Research*.
United States .,2-16-21.

Maslach, Christina and Jackson E.Susan. (1979,May) *Burned-out Cops and Their Families,"*
Psychology Today": *America*. 12(12) : 59-62

_____. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout," *Journal of Occupational Behavior*.2:99-113.

Muldary, Thomas W.(1983) *Burnout and Health Professionals : Manifestations and
Management*. Garden Grove, California : A Capistrano Publication.

Niehouse, Oliver L.(1981,September-October). "Burnout : A Real Threat to Human Resources
Managers,"*Personnel*. 58(1) : 25-32.

Pedhazur, Elazar J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research :Explanation and Prediction*.
Harcourt Brace College Publishers.

Pedhazur, Elazar J. (1982). *Multiple Regression in Behavioral Research*. USA : CBS
Collage.

Rottier, jerry. (1983.) " Teacher Burnout-Small and Rural School Style, " *Education*.
104(1):72-79

Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki.(1982) "*Who are our Burned out Teachers?* " Educational Research Quarterly.

Whiteman, Jerry L.,John C. Young and M.Lynette Fisher. (1985.) "*Teacher burnout and the Perception of Student Behavior,* " Education.105(3):299-305.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์ข้อความรายชื่อ

ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท

ข้อ	ค่า IOC	ผลการคัดเลือก
1	0.6	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้
6	0.6	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้
12	0.6	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้
16	0.4	ตัดออก
17	0.4	ตัดออก
18	1	คัดเลือกไว้
19	1	คัดเลือกไว้
20	0.4	ตัดออก
21	1	คัดเลือกไว้
22	0.6	คัดเลือกไว้
23	1	คัดเลือกไว้
24	1	คัดเลือกไว้
25	0.6	คัดเลือกไว้

ตาราง 10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

ข้อ	ค่า IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้
6	0.6	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้
12	0.6	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้
16	1	คัดเลือกไว้
17	1	คัดเลือกไว้
18	0.6	คัดเลือกไว้
19	1	คัดเลือกไว้
20	1	คัดเลือกไว้
21	1	คัดเลือกไว้
22	0.6	คัดเลือกไว้
23	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	ค่า IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	ค่า IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	26	1	คัดเลือกไว้
2	0.6	คัดเลือกไว้	27	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	28	0.6	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	29	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	30	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	31	0.6	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	32	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	33	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	34	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	35	0.6	คัดเลือกไว้
11	0.6	คัดเลือกไว้			
12	1	คัดเลือกไว้			
13	1	คัดเลือกไว้			
14	1	คัดเลือกไว้			
15	0.6	คัดเลือกไว้			
16	1	คัดเลือกไว้			
17	1	คัดเลือกไว้			
18	1	คัดเลือกไว้			
19	1	คัดเลือกไว้			
20	1	คัดเลือกไว้			
21	1	คัดเลือกไว้			
22	0.6	คัดเลือกไว้			
23	1	คัดเลือกไว้			
24	1	คัดเลือกไว้			
25	1	คัดเลือกไว้			
26	1	คัดเลือกไว้			

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท

ข้อ	ค่า r	ผลการคัดเลือก
1	0.407	คัดเลือกไว้
2	0.482	คัดเลือกไว้
3	0.473	คัดเลือกไว้
4	0.478	คัดเลือกไว้
5	0.475	คัดเลือกไว้
6	0.644	คัดเลือกไว้
7	0.485	คัดเลือกไว้
8	0.425	คัดเลือกไว้
9	0.308	คัดเลือกไว้
10	0.091	ตัดออก
11	0.498	คัดเลือกไว้
12	0.374	คัดเลือกไว้
13	0.315	คัดเลือกไว้
14	0.326	คัดเลือกไว้
15	0.258	คัดเลือกไว้
16	0.179	ตัดออก
17	-0.115	ตัดออก
18	0.313	คัดเลือกไว้
19	0.411	คัดเลือกไว้
20	0.498	คัดเลือกไว้
21	0.341	คัดเลือกไว้
22	0.550	คัดเลือกไว้

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของครู

ข้อ	ค่า r	ผลการคัดเลือก
1	.201	คัดเลือกไว้
2	.229	คัดเลือกไว้
3	.200	คัดเลือกไว้
4	.241	คัดเลือกไว้
5	.239	คัดเลือกไว้
6	.233	คัดเลือกไว้
7	.212	คัดเลือกไว้
8	.276	คัดเลือกไว้
9	.341	คัดเลือกไว้
10	.247	คัดเลือกไว้
11	.446	คัดเลือกไว้
12	.550	คัดเลือกไว้
13	.401	คัดเลือกไว้
14	.391	คัดเลือกไว้
15	.304	คัดเลือกไว้
16	.403	คัดเลือกไว้
17	.317	คัดเลือกไว้
18	.413	คัดเลือกไว้
19	.456	คัดเลือกไว้
20	.402	คัดเลือกไว้
21	.513	คัดเลือกไว้
22	.378	คัดเลือกไว้
23	.321	คัดเลือกไว้

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	ค่า r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	ค่า r	ผลการคัดเลือก
1	.201	คัดเลือกไว้	26	.366	คัดเลือกไว้
2	.351	คัดเลือกไว้	27	.589	คัดเลือกไว้
3	.514	คัดเลือกไว้	28	.493	คัดเลือกไว้
4	.621	คัดเลือกไว้	29	.366	คัดเลือกไว้
5	.618	คัดเลือกไว้	30	.589	คัดเลือกไว้
6	.626	คัดเลือกไว้	31	.236	คัดเลือกไว้
7	.560	คัดเลือกไว้	32	.416	คัดเลือกไว้
8	.407	คัดเลือกไว้	33	.405	คัดเลือกไว้
9	.435	คัดเลือกไว้	34	.307	คัดเลือกไว้
10	.396	คัดเลือกไว้	35	.328	คัดเลือกไว้
11	.570	คัดเลือกไว้			
12	.212	คัดเลือกไว้			
13	.515	คัดเลือกไว้			
14	.599	คัดเลือกไว้			
15	.706	คัดเลือกไว้			
16	.564	คัดเลือกไว้			
17	.549	คัดเลือกไว้			
18	.221	คัดเลือกไว้			
19	.403	คัดเลือกไว้			
20	.231	คัดเลือกไว้			
21	.242	คัดเลือกไว้			
22	.237	คัดเลือกไว้			
23	.225	คัดเลือกไว้			
24	.461	คัดเลือกไว้			
25	.416	คัดเลือกไว้			
26	.589	คัดเลือกไว้			

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามเข้มแข็งในการมองโลก

ข้อ	ค่า r	ผลการคัดเลือก	ข้อ	ค่า r	ผลการคัดเลือก
1	.235	คัดเลือกไว้	26	.221	คัดเลือกไว้
2	.338	คัดเลือกไว้	27	.255	คัดเลือกไว้
3	.456	คัดเลือกไว้	28	.265	คัดเลือกไว้
4	.569	คัดเลือกไว้	29	.404	คัดเลือกไว้
5	.419	คัดเลือกไว้	30	.383	คัดเลือกไว้
6	.213	คัดเลือกไว้	31	.340	คัดเลือกไว้
7	.229	คัดเลือกไว้	32	.263	คัดเลือกไว้
8	.349	คัดเลือกไว้			
9	.328	คัดเลือกไว้			
10	.325	คัดเลือกไว้			
11	.389	คัดเลือกไว้			
12	.227	คัดเลือกไว้			
13	.493	คัดเลือกไว้			
14	.407	คัดเลือกไว้			
15	.433	คัดเลือกไว้			
16	.236	คัดเลือกไว้			
17	.356	คัดเลือกไว้			
18	.360	คัดเลือกไว้			
19	.232	คัดเลือกไว้			
20	.225	คัดเลือกไว้			
21	.220	คัดเลือกไว้			
22	.271	คัดเลือกไว้			
23	.286	คัดเลือกไว้			
24	.237	คัดเลือกไว้			
25	.251	คัดเลือกไว้			

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่า r	ผลการคัดเลือก
1	.236	คัดเลือกไว้
2	.275	คัดเลือกไว้
3	.312	คัดเลือกไว้
4	.254	คัดเลือกไว้
5	.209	คัดเลือกไว้
6	.231	คัดเลือกไว้
7	.233	คัดเลือกไว้
8	.312	คัดเลือกไว้
9	.382	คัดเลือกไว้
10	.321	คัดเลือกไว้
11	.311	คัดเลือกไว้
12	.267	คัดเลือกไว้
13	.241	คัดเลือกไว้
14	.215	คัดเลือกไว้
15	.240	คัดเลือกไว้
16	.258	คัดเลือกไว้
17	.258	คัดเลือกไว้
18	.203	คัดเลือกไว้
19	.314	คัดเลือกไว้
20	.217	คัดเลือกไว้
21	.216	คัดเลือกไว้
22	.223	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่กำหนดให้อาจารย์ทุกท่านเลือกตอบตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตัวท่าน ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 7 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1	แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
ฉบับที่ 2	แบบสอบถามความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 22 ข้อ
ฉบับที่ 3	แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ	จำนวน 32 ข้อ
ฉบับที่ 4	แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน	จำนวน 23 ข้อ
ฉบับที่ 5	แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน 35 ข้อ
ฉบับที่ 6	แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท	จำนวน 19 ข้อ
ฉบับที่ 7	แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก	จำนวน 32 ข้อ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกฉบับ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในการทำงานวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงบทบาทและภาระงานของครู-อาจารย์ ส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

3. แบบสอบถามนี้สำหรับอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนเท่านั้น
4. แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 10 หน้า

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง

นางเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ระดับคุณวุฒิทางการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิต
☐ ปริญญาโท
☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง
☐ ปริญญาเอก

3. อายุ ปี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

(ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานสอนจนถึงปัจจุบัน ถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความถี่ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

เป็นประจำทุกวัน หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นเป็นประจำทุกวัน

บ่อยครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง

บางครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นสัปดาห์ละไม่เกิน 1 ครั้ง

นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย หมายถึง ท่านไม่เคยรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นเลย

ข้อความ		ระดับความรู้สึก				
		เป็นประจำทุกวัน	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย
1.	ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน					
2.	ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อเลิกงาน					
3.	ท่านรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้า และคิดว่าต้องออกไปทำงานอีกแล้ว					
4.	ท่านสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียนได้ดี					
5.	ท่านปฏิบัติต่อนักเรียนบางคนเสมือนหนึ่งวัตถุสิ่งของ					
6.	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น					
7.	ท่านช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี					
8.	งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกลดคุณค่าในตนเอง					
9.	ท่านรู้สึกว่างงานของท่านให้คุณประโยชน์ต่อชีวิตผู้อื่น					
10.	ท่านกลายเป็นคนที่มีจิตใจเฉยเมยต่อผู้อื่นมากขึ้น ตั้งแต่ได้ทำงานที่นี่					
11.	ท่านวิตกว่างานที่ทำอยู่ จะทำให้ท่านมีจิตใจแข็งแกร่งยิ่งขึ้น					
12.	ท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีพลังเข้มแข็ง					
13.	ท่านรู้สึกคับข้องใจเนื่องจากงานที่ทำอยู่					
14.	ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานหนักเกินไป					
15.	ท่านไม่สนใจว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับเด็กนักเรียนบางคน					
16.	ท่านรู้สึกถูกกดดันมากที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนโดยตรง					
17.	ท่านสามารถสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับนักเรียนได้ง่ายดาย					
18.	ท่านรู้สึกใจคอเบิกบานเมื่อได้ทำงานใกล้ชิดกับเด็กนักเรียน					
19.	ท่านทำสิ่งที่มีคุณค่าสำเร็จได้หลายอย่างในการทำงาน					
20.	ท่านรู้สึกว่าหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป					
21.	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างสุขุมในการทำงาน					
22.	ท่านรู้สึกว่านักเรียนมักจะโยนความผิดให้ท่านเมื่อเขามีปัญหาบางอย่าง					

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของท่านในด้านต่าง ๆ (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง

โดยเฉลี่ย

1.1 ท่านใช้เวลาในการเตรียมการสอนประมาณ.....3..... ชั่วโมงต่อวัน

1. ด้านงานประจำ

โดยเฉลี่ย

1.1	ท่านใช้เวลาในการเตรียมการสอนประมาณ.....	ชั่วโมงต่อวัน
1.2	ท่านใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลนักเรียนที่ท่านสอน.....	ชั่วโมงต่อวัน
1.3	ท่านให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียน.....	ชั่วโมงต่อวัน
1.4	ท่านใช้เวลาสำหรับวางแผนการเรียนการสอน.....	ชั่วโมงต่อวัน
1.5	ท่านใช้เวลาในการวัดผลการเรียนของนักเรียน.....	ชั่วโมงต่อวัน
1.6	ท่านใช้เวลาในการตรวจการบ้าน ประมาณ	ชั่วโมงต่อวัน
1.7	ท่านใช้เวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของท่านเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งหมดที่บ้านประมาณ.....	ชั่วโมงต่อวัน
1.8	งานประจำอื่นๆ (ระบุ)	ชั่วโมงต่อวัน

2. ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

ท่านทำหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายต่อไปนี้หรือไม่ ถ้าท่านใช้เวลาทำงานมากน้อยเพียงใด

โดยเฉลี่ย

2.1	ครูประจำชั้น ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.2	ตำแหน่งหัวหน้างานในโรงเรียน ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.3	งานธุรการ ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.4	งานเกี่ยวกับการทำงบประมาณ ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.5	ด้านงานทะเบียนและวัดผล ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.6	ด้านงานบรรณารักษ์ห้องสมุด ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.7	ด้านงานโสตทัศนศึกษา ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.8	ด้านงานรักษาพยาบาล ใช้เวลาในการทำงาน.....	ชั่วโมงต่อวัน
2.9	งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ (ระบุ)	ชั่วโมงต่อวัน

3. ด้านงานจร ท่านต้องทำหน้าที่ในวันหยุด เช่น วันสำคัญต่างๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่
ถ้าท่านใช้เวลาทำงานมากน้อยเพียงใด

โดยเฉลี่ย

- | | | |
|------|--|--------------------------------|
| 3.1 | วันขึ้นปีใหม่..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.2 | วันมาฆบูชา..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.3 | วันที่ระลึกมหาจักรีบรมราชวงศ์..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.4 | วันสงกรานต์..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.5 | วันแรงงานแห่งชาติ..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.6 | วันฉัตรมงคล..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.7 | วันวิสาขบูชา..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.8 | วันอาสาฬหบูชา..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.9 | วันเข้าพรรษา..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.10 | วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ
..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.11 | วันปิยมหาราช..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.12 | วันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.13 | วันพระราชทานรัฐธรรมนูญ..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.14 | วันสิ้นปี..... | ชั่วโมงต่อวัน |
| 3.15 | งานจรอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ระบุ)
.....
..... | ชั่วโมงต่อวัน
ชั่วโมงต่อวัน |

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นการถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุด หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้มากที่สุด
 มาก หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้มาก
 ปานกลาง หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้ปานกลาง
 น้อย หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้น้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมในข้อความดังกล่าวได้น้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับความมั่นใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านสามารถเตรียมการสอน วิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอนได้เป็นอย่างดี						
2. ท่านสามารถเตรียมสื่อ/เทคนิคการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน						
3. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยใช้คำถามเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน						
4. ท่านสามารถใช้สื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจ						
5. ท่านสามารถทบทวนเนื้อหาในรายวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความรู้ผู้เรียน						
6. ท่านสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน						
7. ท่านสามารถให้งานและการบ้านเพื่อให้นักเรียนฝึกปฏิบัติตรงตามบทเรียน						
8. ท่านสามารถสอนในรายวิชาที่ไม่ถนัดได้						
9. ท่านสามารถทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของท่านได้						
10. ท่านสามารถทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วย						
11. ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้						
12. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในขณะที่กำลังสอนได้						
13. ท่านสามารถค้นคว้าหาความรู้เพื่อมาเสริมในบทเรียนที่สอน						
14. ท่านสามารถเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมในแต่ละบทเรียน						
15. ท่านสามารถสอนให้นักเรียนเข้าใจได้ถึงแม้ว่าจะขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน						
16. ท่านสามารถสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ในทุกสถานที่						
17. ท่านสามารถสอนได้ทันตามหลักสูตร						
18. ท่านสามารถเตรียม เทคนิคการสอนใหม่ให้เหมาะกับความสามารถของผู้เรียน						
19. ท่านสามารถควบคุมชั้นเรียนได้						
20. ท่านสามารถสอนให้นักเรียนที่มีปัญหาในการเรียน สามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์						
21. ท่านสามารถสอนนักเรียนให้ได้เรียนตามวัตถุประสงค์ แม้ว่าจะขาด สื่อ ตำรา วารสาร เอกสารประกอบการเรียนการสอน						
22. ท่านสามารถสอนนักเรียนโดยใช้หลักสูตรใหม่						
23. ท่านสามารถจัดสรรเวลาที่มีอยู่เพื่อเตรียมการสอน ก่อนจะทำการสอนจริงได้						

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากน้อย

เพียงใด และโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความรู้สึกในแต่ละข้อ โดยพิจารณาจาก
 เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
 เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมาก
 ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ					
3.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ					
4.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
5.	งานที่ท่านรับผิดชอบได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6.	งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
7.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานแทนผู้บังคับบัญชา					
8.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
9.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจของท่าน					
10.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
11.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
12.	งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน					
13.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้พัฒนาตนเอง					
14.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านเป็นคนกว้างขวางขึ้น					
15.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม					
16.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
17.	งานที่ท่านรับผิดชอบได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
18.	หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกในด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน					
19.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือที่ทันสมัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20.	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี					
21.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านทำแล้วมีความสุข					
22.	งานที่ท่านรับผิดชอบใช้เวลาในการทำงานมาก แต่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ					
23.	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีผลต่อสุขภาพของท่าน					
24.	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ					
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านกำกับ/ดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
26.	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน					
27.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกัน					
28.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
29.	ท่านปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มใจ					
30.	การรายงานการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ช่วยให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี					
31.	หน่วยงานของท่านไม่มีปัญหาในการประสานงานระหว่างกัน					
32.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานเป็นอย่างดี					
33.	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านใช้ระบบคุณธรรมและโปร่งใส					
34.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนคุ้มค่ากับการปฏิบัติงานของท่าน					
35.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม					

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นการถามเกี่ยวกับความการปฏิบัติงานในบทบาทต่างๆ ของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

จริงที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับข้อความนั้น
 จริง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยเกี่ยวกับข้อความนั้น
 ค่อนข้างจริง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกไม่แน่ใจเกี่ยวกับข้อความนั้น
 ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกสิ่งไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับข้อความนั้น
 ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับข้อความนั้น

ข้อความ		ระดับความรู้สึก				
		จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1.	ท่านจำเป็นต้องปฏิบัติงานโดยที่ท่านคิดว่าควรจะใช้วิธีอื่นที่ดีกว่า					
2.	ท่านต้องทำงานภายใต้นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน					
3.	ท่านต้องทำงานกับบุคคลอื่น ซึ่งมีวิธีปฏิบัติงานค่อนข้างขัดแย้งจากท่าน					
4.	ท่านได้รับคำขอให้กระทำการจากบุคคลสองคนหรือมากกว่าโดยคำขอนั้นขัดกัน					
5.	ท่านปฏิบัติงานโดยได้รับการยอมรับจากบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เป็นการยอมรับของบุคคลอื่น					
6.	ท่านต้องทำงานในสภาพการณ์ที่คำชี้แนะและคำสั่งคลุมเครือไม่ชัดเจน					
7.	ท่านต้องทำงานที่ขัดกับบุคลิกภาพของท่าน					
8.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมากกว่าหนึ่งงาน และลักษณะงานแตกต่างกัน					
9.	ท่านต้องปฏิบัติงานในเวลาเดียวกันมากกว่าหนึ่งหน้าที่					
10.	ท่านเข้าใจและมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
11.	ท่านรู้สึกสับสนกับภาระงานที่ได้รับ					
12.	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน					
13.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ					
14.	ท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน					
15.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานบางอย่างที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำ					
16.	บ่อยครั้งที่ผลงานของท่านไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้					
17.	ท่านต้องการจะพัฒนางานแต่ไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา					
18.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านคาดหวังไว้					
19.	ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถทำได้สำเร็จ					

ฉบับที่ 7 แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นการถามการมองชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

บ่อยครั้งมาก	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นมากที่สุด
บ่อย	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นมาก
เป็นบางครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นปานกลาง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นน้อยมาก
ไม่เคยเลย	หมายถึง	ท่านไม่เคยรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นเลย

ข้อความ		ระดับความรู้สึก				
		บ่อย ครั้ง มาก	บ่อย	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
1.	ท่านนึกถึงบุคคลที่ท่านติดต่ออยู่ในชีวิตประจำวัน ท่านรู้สึกว่าพวกเขาเป็นคนแปลกหน้าแต่ก็ทำงานกับเขาได้					
2.	ท่านรู้สึกว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา ท่านช่วยเหลือตนเองไม่ได้					
3.	ท่านเคยพบความแปลกใจในการกระทำของบุคคลที่ท่านรู้จัก แต่ท่าน คิดว่าท่านสามารถคบกับเขาได้					
4.	ท่านเคยรู้สึกบ้างไหมว่าคนที่ท่านไว้วางใจทำให้ท่านต้องผิดหวัง					
5.	ท่านมองชีวิตว่า มีแต่สิ่งที่น่าจำเจซ้ำซาก					
6.	ท่านคิดว่าชีวิตของท่านมีเป้าหมายชัดเจน					
7.	ท่านไม่เคยท้อแท้แม้ว่าท่านจะรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม					
8.	ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ท่านรู้สึกสนุกต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น					
9.	ท่านมีความรู้สึกว่าท่านอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยและไม่ทราบว่าจะทำอะไร					
10.	ท่านคิดถึงชีวิตของท่าน ท่านมักจะถามตนเองว่า ทำไมจึงต้องมีชีวิตอยู่					
11.	ท่านประสบกับปัญหาที่ยุ่งยาก แนวทางแก้ไขของท่านมักจะสับสน และ หาทางออกได้ยาก					
12.	ท่านคิดว่าชีวิตในอนาคตของท่านอาจจะเต็มไปด้วยความ เปลี่ยนแปลง แต่ท่านก็บอกกับตนเองว่าอะไรจะเกิดก็ต้องเกิด					
13.	ท่านพบกับสิ่งที่ไม่สมหวังในอดีตที่ผ่านมา ทำให้ท่านบอกกับตนเองว่า เมื่อมันเกิดขึ้นก็จะอยู่กับมันให้ได้ และดำเนินชีวิตต่อไป					
14.	ท่านมีความรู้สึกนึกคิดสับสน					
15.	ท่านรู้สึกยินดีในสิ่งที่ท่านได้กระทำลงไป มักจะมีเหตุการณ์อื่น ๆ มาแทรกทำให้ท่านเกิดความรู้สึกเปลี่ยนไป					

ข้อความ		ระดับความรู้สึก				
		บ่อย ครั้ง มาก	บ่อย	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
16.	ท่านมีความรู้สึกว่สิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของท่านนั้นท่านสามารถควบคุมได้					
17.	ท่านคาดคิดว่าชีวิตส่วนตัวในอนาคตของท่าน จะไม่มีเป้าหมายหรือ ความหมายเลย					
18.	ท่านรู้สึกจมอยู่ในความทุกข์					
19.	ท่านสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่ท่านคาดหวังไว้และเกิดขึ้นจริง					
20.	เมื่อท่านคิดถึงความลำบากที่จะต้องเผชิญ ในส่วนสำคัญของชีวิตท่าน มีความรู้สึกว่ ท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคนั้นได้					
21.	ท่านกระทำสิ่งต่างๆ ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ท่านคิดแล้วว่าเป็นการกระทำที่ดีที่สุด					
22.	ท่านมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่ ท่านจะควบคุมสถานการณ์ ต่าง ๆ ในชีวิตได้					
23.	ท่านรู้สึกว่ไม่สามารถปรับตัวได้ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่					
24.	ท่านไม่กลัวพอที่จะแสดงความรับผิดชอบ ในสิ่งที่ผิดพลาด					
25.	ท่านเป็นคนประหยัดด้วยตัวท่านเอง และไม่ใช้จ่ายตามแฟชั่นนิยม					
26.	ท่านรู้สึกว่การดำเนินชีวิตที่ผ่านมาเป็นสิ่งที่ม้คุณค่า					
27.	ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉินในการทำงานได้					
28.	ท่านชอบอยู่ในโลกแห่งความฝัน					
29.	ท่านคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการแล้ว ท่านจะไม่ได้					
30.	ท่านคิดว่าท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีเยี่ยม					
31.	ท่านมักเสียใจภายหลังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของท่าน					
32.	ท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะล้มเลิกโครงการนั้นทันที					

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์	ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร. ละเอียด รัชเฝ้า	ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ชวลิต รวยอาจิน	ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา	ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์สมประสงค์ เสนารัตน์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์
วันเดือนปีเกิด	6 มกราคม 2514
สถานที่เกิด	อ.เมือง จ.อุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	63 หมู่ 1 ต.เกาะแก้ว อ.เสลภูมิ จ.ร้อยเอ็ด
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ต.เกาะแก้ว อ.เสลภูมิ จ.ร้อยเอ็ด 45120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเพ็ญพิทยาคม อ.เพ็ญ จ.อุดรธานี
พ.ศ. 2537	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอกสถิติประยุกต์ วิทยาลัยครูอุดรธานี จ.อุดรธานี
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จ.กรุงเทพฯ