

โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร:  
การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ



นายพีรยุทธ ภัคดีเจริญ

## ศูนย์วิทยพัทยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A CAUSAL MODEL AND EFFECTS OF BURNOUT OF TEACHERS IN BANGKOK:  
A QUANTITATIVE AND QUALITATIVE STUDY

Mr. Perayut Pakdeecharoen



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Educational Program in Educational Research

Department of Education Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายของครูใน  
กรุงเทพมหานคร: การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ

โดย

นายพีรยุทธ ภัคดีเจริญ

สาขาวิชา

วิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

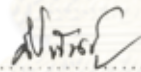
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต

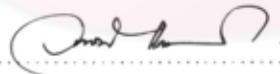


.....คณบดีคณะครุศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกต)



.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ดร.สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์)

พริยท ภักดีเจริญ : โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร:  
การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ. (A CAUSAL MODEL AND EFFECTS OF BURNOUT OF TEACHERS  
IN BANGKOK: A QUANTITATIVE AND QUALITATIVE STUDY) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:  
รศ.ดร.วรรณิ แกมเกตุ, 221 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความ  
เหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน 2) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูใน  
กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครที่สร้างขึ้นกับ  
ข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) เพื่อศึกษานิสัยที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกรุงเทพมหานคร จำนวน 940 คน และกรณีศึกษาในการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน โดยมีตัวแปร  
ที่ใช้การวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรภายในแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายของครู การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดันจากงาน  
ความเครียดในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และตัวแปรภายนอกแฝง 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคม ความ  
ขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป โดยตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งหมด 14 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้ง  
นี้ได้แก่ แบบสอบถาม และแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามมีความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ  
ตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 0.774 - 0.950 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.899 และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการ  
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การ  
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล และการวิเคราะห์  
เนื้อหา

ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ครูในกรุงเทพมหานคร มีความเหนื่อยหน่ายโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x} = 2.401$ ,  $SD = 0.585$ ) และไม่พบความแตกต่างของ  
ระดับความเหนื่อยหน่ายของครูระหว่างสังกัด
2. โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม  
ต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ ความเครียดในการทำงาน  
ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ การสนับสนุนทางสังคม
3. โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย  
มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 5.50 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 13 ที่ระดับความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.963 มีค่า GFI เท่ากับ 0.999  
ค่า AGFI เท่ากับ 0.993 และ ค่า RMR เท่ากับ 0.004 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายของครูใน  
กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 80.7
4. ผลที่เกิดขึ้นเมื่อครูมีความเหนื่อยหน่าย ได้แก่ 1) ทักษะชีวิตเปลี่ยนไป 2) ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน  
3) ไม่อยากมาทำงาน และขาดความมุ่งมั่น 4) ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง 5) มีความกังวลใจในหน้าที่ต่าง 6) มีปัญหาเรื่องสุขภาพของตนเอง  
สามารถวางแผนชีวิตของครูในอนาคตเมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายพบว่า 1) ครูที่เป็นครูอัตราจ้างมีความตั้งใจที่จะสอบบรรจุให้ได้ เพื่อความมั่นคงใน  
อาชีพครูต่อไป 2) ครูที่รักในอาชีพนี้ยังคงประกอบอาชีพครูต่อไป และจะทำธุรกิจเล็กๆ เพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ควบคู่กันไป 3) ครูที่เป็นคน  
ต่างจังหวัดจะทำงานเป็นครูในกรุงเทพอีกช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วจะกลับไปใช้ชีวิตอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว หรือแต่งงานมีครอบครัวแล้วกลับไป  
อยู่บ้านเกิด 4) ครูที่ขายน้อยก็จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงานที่ดีขึ้นหรือเปลี่ยนอาชีพ 5) ครูที่ค้นพบตัวเองว่าไม่ชอบ  
สอนหนังสือจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเปลี่ยนอาชีพ 6) ครูที่สุขภาพไม่เอื้ออำนวยจะย้ายกลับไปอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว และจะนำความรู้ที่  
ได้จากบทเรียนอาชีพครูไปใช้อบรมเลี้ยงดูและสั่งสอนบุตร

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อนิสิต..... พริยท ภักดีเจริญ  
สาขาวิชา.....วิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก..... Dr. Wan  
ปีการศึกษา.....2552.....

## 5083842127 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEY WORD: CAUSAL MODEL / TEACHER / BURNOUT

PERAYUT PAKDEECHAROEN: A CAUSAL MODEL AND EFFECTS OF BURNOUT OF TEACHERS IN BANGKOK  
: A QUANTITATIVE AND QUALITATIVE STUDY. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. WANNEE KAEMKATE, Ph.D., 221 pp.

The objectives of the research were 1) to study and to compare the burnout levels of teachers in Bangkok under different authorities 2) to development the causal model of the burnout of teachers in Bangkok 3) to examine the consistency of the model with empirical data and 4) to study the results of burnout of teachers and what they plan to do in the future. The research samples consisted of 940 teachers in Bangkok and the case study of 8 teachers in the discussion group. Five latent internal and three latent external variables are used in the research. Five internal variables are Bangkok teachers' burnout, the self-esteem, the work pressure, the stress, the school Environment. Three external variables, the social support, the role conflict and the role overload. These latent variables were measured by fourteen observed variables. The research data were collected by questionnaires and focus group technique. Questionnaire had Cronbach's alpha reliability coefficient of observe variable in the range 0.774 to 0.950 and analyzed by employing descriptive statistics, one-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, Confirmatory factor analysis and LISREL analysis.

The research finding were as follows:

1. The teachers in Bangkok's burnout are low ( $\bar{x} = 2.401$ ,  $SD = 0.585$ ) and the teachers in Bangkok's burnout weren't different among the school under different authorities.

2. The causal model consists of variables having both direct and indirect effect. Among these variables, the stress had the highest total and direct effect and pressure had the highest indirect effect to the teachers in Bangkok's burnout.

3. The causal model was valid and fitted with the empirical data. Indicated by the Chi-square goodness of fit test was 5.50,  $df = 13$ ,  $p = 0.963$ ,  $GFI = 0.999$ ,  $AGFI = 0.993$  and  $RMR = 0.004$ . The model accounted for 80.7% of variance in burnout of teachers in Bangkok.

4. The effects of burnout of teachers in Bangkok are as follows: 1)The change of attitude towards the job 2) The early retirement or the job change 3) The frequent leave 4)The deficient efficiency of work 5) The declined job satisfaction and 6) The private health problems. The future plans of the burnout teachers in Bangkok are the following: 1) The hired position teachers intend to pass the teacher examination in order to be the permanently appointed position teachers for the security of their lives. 2) The teachers who love their jobs still keep on working and are looking for small business to earn extra income. 3) The teachers coming from the upcountry will work for a while and move back to the upcountry to live with their families. 4) The young teachers will further their studies in order to improve their current work or get better jobs. 5) The teachers who find themselves that they dislike teaching will further their studies to change jobs. 6) The teachers who have chronic diseases will move to their hometown to live with families and they will use their knowledge to bring up and teach their children.

Department : .....Educational Research and Psychology..... Student's Signature : *perayut pakdeechoen*

Field of Study : .....Educational Research ..... Advisor's Signature : *Wannee kaemkate*

Academic Year : .....2009.....



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ให้แนวคิดคำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเสร็จสิ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา และ ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณป้าน้อยและพี่ต่ายที่ดูแลนิสัยในภาควิชา เป็นอย่างดี และอำนวยความสะดวกในทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูโรงเรียนวัดสุทธิวารามทุกท่าน คุณธิตีศักดิ์ คุณชุตีวัฒน์ คุณสุรานิย์ คุณฉัตรชัย คุณอุบลวรรณ คุณอุษณี คุณพัชรินทร์ พี่นพ พี่นิก พี่โอ พี่ขาว พี่หลุยส์ พี่โจ พี่พัช น้องเปียร์ น้องพง น้องแอม น้องแก้วขวัญยืน น้องโน้ส น้องขวัญ ปิว ก้อย ฝ่าย ปอ แอน และพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทั้งในและนอกเวลา ที่ไม่ได้กล่าวถึงทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำทุกครั้งที่มีปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ที่อนุญาตให้ข้าพเจ้าเก็บข้อมูล และคุณครูในกรุงเทพมหานครจาก 3 สังกัด คือ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และเข้าร่วมสนทนากลุ่มในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อพี่ระพีวงศ์ และคุณแม่จินตนา ภักดีเจริญ เป็นอย่างสูงที่ให้ทุนเรียน รวมทั้งให้ความรัก ความห่วงใย คอยเป็นกำลังใจ และเป็นทุกอย่าง อย่าง รวมถึงน้องพรทิพย์ ภักดีเจริญ ตาหล้าย ยายเฮียม ต้นเวชกุล ญาติๆ รวมทั้งนักเรียนโรงเรียนวัดสุทธิวาราม ที่คอยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
<b>บทที่</b>	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย.....	9
<b>2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>10</b>
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของครู.....	10
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู.....	23
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
ตอนที่ 4 หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล.....	62
ตอนที่ 5 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	72
ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย.....	83
<b>3. วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>89</b>
การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ.....	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	89
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	105
การเลือกกรณีศึกษา.....	105
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
<b>4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>107</b>
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน.....	110
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	117
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลของความเหนื่อยหน่าย และการ วางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่เป็นกรณีศึกษา.....	130
<b>5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>143</b>
สรุปผลการวิจัย.....	145
อภิปรายผลการวิจัย.....	148
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	157
รายการอ้างอิง.....	160
ภาคผนวก.....	168
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	169
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ.....	171
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล.....	174
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (ค่า IOC).....	184
ภาคผนวก จ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความ เหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ด้วยโปรแกรม LISREL for windows.....	191
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	221



## สารบัญตาราง

ตารางที่.....	หน้า
1.1 ลำดับอาชีพที่มีแนวโน้มจะเกิดภาวะความเหนื่อยหน่ายในระดับสูง.....	2
2.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย.....	14
2.2 ความแตกต่างในพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และต่ำ.....	29
2.3 สรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู.....	86
3.1 จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และสังกัด.....	90
3.2 เกณฑ์การให้คะแนนข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู.....	93
3.3 เกณฑ์การให้คะแนนข้อความเกี่ยวกับแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของครู.....	95
3.4 โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อในแบบสอบถาม.....	97
3.5 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร.....	98
3.6 ค่าสถิติ Bartlett' test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	100
3.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านความเหนื่อยหน่าย....	101
3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม....	102
3.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียน.....	103
3.10 อัตราการตอบกลับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง.....	104
4.1 ตัวแปรต่างๆ (N = 940 คน)ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับความเหนื่อยหน่ายของครู.....	111
4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย (n=940).....	116
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับความเหนื่อยหน่ายของครู.....	117
4.4 จำนวน และร้อยละของครูจำแนกตามระดับความเหนื่อยหน่าย.....	118
4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเหนื่อยหน่ายของครูจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน.....	118
4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=940)...	122

ตารางที่.....	หน้า
4.7 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์ อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหน็ดเหนื่อยหน่ายของครู.....	127
4.8 ภูมิหลังของครูทั้ง 8 คน ในการสนทนากลุ่ม.....	131



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญญภาพ

แผนภาพที่.....	หน้า
2.1 โมเดลการวัดความเหนื่อยหน่ายตามแนวคิดของมาสเลย์.....	23
2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	30
2.3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายของครู ...	31
2.4 โมเดลการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	32
2.5 โมเดลการวัดความเครียด.....	38
2.6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ ความเหนื่อยหน่าย ของครู จากงานวิจัยของ Dorman (2003).....	44
2.7 โมเดลการวัดของสภาพแวดล้อมโรงเรียน.....	44
2.8 โมเดลการวัดของการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Schaefer และ Jane Waters.....	49
2.9 สัมประสิทธิ์การถดถอยของความขัดแย้งในบทบาท สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และความเหนื่อยหน่ายของครู จากงานวิจัยของDorman (2003).....	52
2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และ ความเหนื่อยหน่ายของครู.....	52
2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความเครียด.....	52
2.12 โมเดลการวัดความขัดแย้งในบทบาท.....	53
2.13 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรบทบาทที่มากเกินไป ความกดดันจากงาน และความเหนื่อยหน่ายของครู.....	54
2.14 โมเดลการวัดบทบาทที่มากเกินไป.....	54
2.15 โมเดลการวัดความกดดันจากงาน.....	54
2.16 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล.....	62
2.17 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล.....	70
2.18 องค์ประกอบการวิเคราะห์: รูปแบบปฏิสัมพันธ์.....	82
2.19 กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู.....	87

แผนภาพที่.....	หน้า
3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความเหนื่อยหน่ายของครู.....	101
3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	102
3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสภาพแวดล้อมโรงเรียน...	103
4.1 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูที่ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	129
4.2 ผลที่เกิดขึ้นเมื่อครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	132
4.3 การวางแผนชีวิตของครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน.....	139



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกของเราเข้าสู่ยุคแห่งการแข่งขัน การดำเนินชีวิตในสังคมให้ราบรื่นเป็นปกติสุขเป็นเรื่องที่ยุ้งยาก เนื่องจากสังคมของเรามีการเปลี่ยนแปลงตามความเจริญก้าวหน้าของโลกอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่หลากหลาย มนุษย์ทุกสาขาอาชีพจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต่างต้องแข่งขันกันทำให้เกิดความเครียดความเหนื่อยล้า ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และถ้าหากไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้

ความเหนื่อยหน่าย บางแห่งให้คำนิยามว่าเป็น ภาวะการเบื่องาน หรือภาวะหมดไฟที่ได้ขยายตัว และระบาดไปยังสถานที่ต่างๆทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็ว และได้กลายเป็นปัญหาใหญ่ในศตวรรษที่ 21 นี้ โดยก่อตัวทำให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจแก่ประเทศต่างๆ อาทิเช่น ประเทศสหราชอาณาจักร ได้รับความเสียหายถึง 46,000 ล้านดอลลาร์ต่อปี อันเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และจำนวนวันทำงานที่พนักงานขาดงานปีละกว่า 40 ล้านวันทำงาน ประเทศสหรัฐอเมริกาต้องสูญเสีย คิดเป็นต้นทุนทางเศรษฐกิจถึง 3 ล้านล้านเหรียญต่อปี สูญเสียวันทำงานของพนักงานถึงปีละ 550 ล้านวันทำงาน และค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการลาออก การเปลี่ยนงานของพนักงานจำนวนมาก และประเทศออสเตรเลียมีระดับความเสียหายทางเศรษฐกิจมีมูลค่าสูงถึง 30 ล้านเหรียญในปี 1997 (Lieter and Maslach, 2005)

ภาวะความเหนื่อยหน่ายเป็นผลอันเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังที่มีได้รับการบำบัดเยียวยา มักพบในอาชีพที่ให้บริการ อาชีพที่ต้องทำงานกับผู้คนเป็นเวลานาน และงานที่ต้องมีการข้องเกี่ยวกับอารมณ์ของผู้รับบริการโดยตรง (Emotion work) ดังเช่น แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา ครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ต้องมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ Mertini and Holz (2003 อ้างถึงใน กิติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์, 2548)

จากหลักฐานการศึกษาต่างๆที่ผ่านมา สถาบันวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ ได้จัดทำตารางลำดับอาชีพต่างๆที่มีปัจจัยก่อให้เกิดความเครียด และภาวะเหนื่อยหน่าย

สูงขึ้นมา โดยจัดเป็นลำดับคะแนนจาก 0 ถึง 10 ในที่นี้จะแสดงเพียงอาชีพที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายตั้งแต่ 6 คะแนนขึ้นไปดังนี้ (อนามัย ชีวีโรจน, 2542) ดังตารางที่ 1.1

**ตารางที่ 1.1** ลำดับอาชีพที่มีแนวโน้มจะเกิดภาวะความเหนื่อยหน่ายในระดับสูง

อาชีพ	คะแนน
พนักงานเหมืองแร่	8.3
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	7.7
เจ้าหน้าที่เรือนจำ	7.5
พนักงานก่อสร้าง	7.5
นักบิน	7.5
นักข่าว	7.5
ทันตแพทย์	7.3
นักแสดง	7.2
แพทย์	6.8
พนักงานกระจายเสียง	6.8
พยาบาล	6.5
พนักงานฝ่ายผลิตภาพยนตร์	6.5
พนักงานช่วยชีวิตฉุกเฉิน	6.3
นักดนตรี	6.3
พนักงานดับเพลิง	6.3
ครู อาจารย์	6.2
นักสังคมสงเคราะห์	6.0
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	6.0

จากรายงานการวิจัยความเครียด และสุขภาพจิตของคนทั่วประเทศในปี พ.ศ.2541 พบผู้มีอาการเครียดถึงร้อยละ 67.6 และอาการเครียดที่พบได้สูงจะเป็นในเรื่องของเศรษฐกิจ เงินทอง การเรียน การทำงาน และความรู้สึกวิตกกังวล โดยพบว่าสาเหตุส่วนใหญ่ที่ทำให้เครียดนั้นมาจากปัญหาเรื่องการทำงาน และอาชีพ ธงชัย ทวีชาชาติ และคณะ (2541 อ้างถึงใน กิติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์, 2548)



ซึ่งถ้าหากความเครียดเหล่านี้มิได้รับการบำบัดก็จะนำไปสู่ภาวะความเหนื่อยหน่ายได้ ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียต่อตนเอง องค์กร และสังคมได้

ครูเป็นคนที่ทำหน้าที่สร้างสรรค์เพื่อให้ได้มาซึ่งสังคมที่ปรารถนา สร้างคนที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระเบียบวินัย ส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ครูในปัจจุบันจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียนทั้งทางด้านการกระทำ และคำพูด มีลักษณะชีวิตที่ดี มีความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ อดทนอดกลั้น เชื้อเพื่อเผื่อแผ่เสียสละ และมีระเบียบวินัยในชีวิต สอนคนให้คิดเป็นทำเป็น มีใจใฝ่รู้ มีอุดมการณ์และมีใจรักในการสอนอย่างแท้จริง เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 อ้างถึงใน โคภิต พุฒขาวรัตน์, 2540) จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วนั้นพบว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพหนึ่งในสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในการปฏิบัติงานของครูนั้นขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคมที่เน้นวัตถุ ทำให้วิชาชีพครูถูกลดความสำคัญลง อีกทั้งนโยบายทางการเมืองที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาทำให้ครูต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เป็นการสร้างความเครียดเพิ่มขึ้นให้กับครู ในสภาวะปัจจุบันที่อยู่ในสภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น อีกทั้งรายได้ของครูก็น้อย ทำให้ครูขาดแคลนทรัพย์สินเงินทอง เป็นหนี้เป็นสิน และต้องดิ้นรนเพื่อชีวิตรอดของตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้อยู่ในสังคมปัจจุบันอย่างยากลำบากครูจึงรู้สึกสับสน ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจึงเกิดความเครียด วิตกกังวล อ่อนล้าทางจิตใจหากไม่สามารถปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาได้ ก็จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (โคภิต พุฒขาวรัตน์, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับที่ (Hamon Vaught, 1985 อ้างถึงใน ปฏิมากร ชาญประโคน, 2543) ที่พบว่า อาชีพครูมีความเครียดสูงกว่าอาชีพอื่น เมื่อครูเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานจะทำให้ มีความพยายามในการสอนลดลง ขาดการเอาใจใส่ดูแลผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนน้อยลง มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และยังก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติตามมาอีกด้วย

ในปัจจุบันครูมีความลำบากในหน้าที่การงานดังกล่าว ทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงานหรือเกิดปัญหาทางสุขภาพตามมา วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยกำลังกาย และกำลังใจในการทำงาน แต่ถ้ามีปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อครูก็จะทำให้ครูขาดกำลังใจในการทำงาน (โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551) เมื่อครูเกิดความเครียดก็จะเป็นตัวทำลายบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดประสิทธิภาพในการสอน และจะส่งผลกระทบต่อทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลง (ปฏิมากร ชาญประโคน, 2543) และ ความเหนื่อยหน่ายเป็นปรากฏการณ์

ธรรมชาติที่ตอบสนองต่อความเครียดจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้าทางอารมณ์จิตใจ และไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าความเหนื่อยหน่ายเป็นปัญหาที่สำคัญทางการศึกษาเพราะส่งผลกระทบต่อตัวครู และผู้เรียน ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพลดลง ผลสัมฤทธิ์ลดลง ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะนำไปสู่ผลกระทบระดับโรงเรียน และระดับประเทศต่อไป ส่งผลให้ประเทศไทยขาดผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสานต่อในอาชีพต่างๆ ทำให้ประเทศขาดการพัฒนา เป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม หรือหาแนวทางในการลดความเหนื่อยหน่ายของครู เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนหลายๆด้านทั้งทางด้านการเรียน ทักษะชีวิต คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ถ้าขาดครูไปผู้เรียนก็ไม่สามารถมีความสามารถดังกล่าวได้ การศึกษาเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการพัฒนายกระดับวิชาชีพครูต่อไป

### คำถามวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาในประเด็นคำถามวิจัยที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด และแตกต่างกันหรือไม่เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน
2. โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
3. โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
4. เมื่อครูเกิดความเหนื่อยหน่ายจะมีผลอย่างไร และครูมีการวางแผนชีวิตอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากคำถามวิจัย 4 ประการ ผู้วิจัยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์หลักสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน
2. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 3 สังกัด คือ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำหน้าที่สอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 65,629 คน (ที่มา [www.obec.go.th](http://www.obec.go.th))

2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรตามและตัวแปรต้น ดังนี้

2.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายของครู ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และ ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ

2.2 ตัวแปรต้น ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1 ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝงวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร

2.2.2 ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝงวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท

2.2.3 ตัวแปรบทบาทที่มากเกินไป ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทที่มากเกินไป

2.2.4 ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง

2.2.5 ตัวแปรความกดดันจากงาน ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความกดดันจากงาน

2.2.6 ตัวแปรความเครียด ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียด

2.2.7 ตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ

## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**ความเหนื่อยหน่ายของครู** หมายถึง อาการของครูที่หมดความอดทนต่อสภาวะที่ตั้งเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน ทำให้ความสามารถในการจัดการต่อความเครียดได้น้อยลง จึงทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ด้อยค่า ไร้ความสามารถ อ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งในการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดค่าความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ

**ความอ่อนล้าทางอารมณ์** หมายถึง อาการที่ครูเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจ อ่อนล้า ท้อแท้สิ้นหวังในการทำงาน หรือการดำรงชีวิต และไม่สามารถที่จะเสียสละตัวเองเพื่อคนอื่นได้อีกต่อไป มักจะมีทางออกโดยการแยกตัวเองออกจากผู้อื่น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายแบบมาตรฐานค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ Maslach (1981)

**ความรู้สึกของการลดค่าความเป็นบุคคลลง** หมายถึง การมองผู้อื่น ในแง่ลบ หรือคาดเดาไปในทางไม่ดี ไม่ให้ความสนใจ หรือเอาใจใส่ผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเป็นสิ่งของหรือวัตถุที่ไม่มีชีวิตจิตใจ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายแบบมาตรฐานค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ Maslach (1981)

**ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ** หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ จึงเกิดการประเมินตนเองในทางลบ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าน้อยลง เห็นคุณค่าตนเอง ขาดเป้าหมายในการทำงาน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และพลังงานในการทำงานลดน้อยลง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายแบบมาตรฐานค่า (rating scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ Maslach (1981)

**การเห็นคุณค่าในตนเอง** หมายถึง การประเมินตามการรับรู้ของครูที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ และความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แล้วทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของตนเองและผู้อื่น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองแบบมาตรฐานค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

**ความเครียด** หมายถึง ความรู้สึกทางลบของครูในการทำงานต่อสภาพแวดล้อมต่างๆที่เข้ามาทำร้าย และคุกคาม อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย โดยแสดงออกมาทางร่างกายจิตใจ และพฤติกรรม เช่น ความรู้สึกอึดอัดใจ วุ่นวายใจ หงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ กระสับกระส่าย เจ็บข้อมือ ไม่มีสมาธิในการทำงาน ประหม่า หวาดผวาในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดความเครียดแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

**ความกดดันจากงาน** หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของครูที่ทำให้เกิดความกดดันเมื่อครู รู้สึกเสมือนว่าต้องทำงานตลอดทั้งวัน เกิดความวิตกกังวลเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน รู้สึกเหมือน มีคนมาคอยจับผิดอยู่เสมอ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดความกดดันจากงาน แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

**สภาพแวดล้อมของโรงเรียน** หมายถึง สภาพของโรงเรียนโดยทั่วไปทั้งภายใน และภายนอกที่ส่งผลต่อบุคลากรต่างๆที่อยู่ภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมด้านการบริหารและจัดการ

**สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านวัตถุ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีการซ่อมแซมและทะนุบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

**สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ** หมายถึง การจัดกิจกรรมการสอนของครูทั้งใน และนอกห้องเรียน อันจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม และแสดงออกอย่างเต็มที่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดสภาพแวดล้อมด้านวิชาการ แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

**สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและจัดการ** หมายถึง บรรยากาศและสภาพการดำเนินการใดๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานเสร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ในลักษณะของการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในลักษณะต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดสภาพแวดล้อมด้านการบริหารและจัดการ แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น



**การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว** หมายถึง การที่ครูได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว โดยได้รับการยอมรับ ความเห็นใจ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแล การให้คำแนะนำ การได้รับข้อมูลข่าวสาร จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนในครอบครัว ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นที่รัก และใส่ใจจากครอบครัว ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

**การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่ครูได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับ ความเห็นใจ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแล การให้คำแนะนำ การได้รับข้อมูลข่าวสาร จากการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นที่รัก และใส่ใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

**การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร** หมายถึง การที่ครูได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้บริหาร โดยได้รับการยอมรับ ความเห็นใจ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแล การให้คำแนะนำ การได้รับข้อมูลข่าวสาร จากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นที่รักและใส่ใจจากผู้บริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

**ความขัดแย้งในบทบาท** หมายถึง การขาดความคาดหวังที่สอดคล้องกันระหว่างภายใน และภายนอกในบทบาทการทำงาน อีกทั้งในการทำงานสองตำแหน่ง หรือมากกว่าที่ไม่สอดคล้องกัน ไม่สามารถทำด้วยกันได้ เช่น การได้รับข่าวสารที่ขัดแย้งกันเอง จากแหล่งข่าวต่างๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกคาดหวังของผู้ดำรงบทบาทในการปฏิบัติงาน หรือการถูกคาดหวังให้ทำงานในวิธีการที่ขัดแย้งกับมาตรฐาน หรือกฎระเบียบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดความขัดแย้งในบทบาท แบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

**บทบาทที่มากเกินไป** หมายถึง ภาวะการทำงานของครูที่ถูกรบกวนจากการได้รับความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป เนื่องจากงานที่จะต้องทำมีปริมาณมากเมื่อเทียบกับเวลา และงานที่ได้รับมีความซับซ้อนมากเกินไปสำหรับความสามารถของตน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบวัดบทบาทที่มากเกินไปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น



## ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

### 1. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลการวิจัยจะทำให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการศึกษา ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู และผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่ายของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปสู่การพัฒนาครู และส่งผลไปยังคุณภาพในการสอน และผู้เรียนต่อไป

### 2. ประโยชน์ทางการวิชาการ

การศึกษาความเหนื่อยหน่ายของครู ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ และผลในบริบทของทางการศึกษาวิจัยเรื่องอื่นๆ ด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลผลและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญของนักวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้ **ตอนที่แรก** เป็นการนำเสนอโมเดลเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู **ตอนที่สอง** เป็นการนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู **ตอนที่สาม** เป็นการเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ **ตอนที่สี่** เป็นการเสนอสาระเกี่ยวกับหลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล **ตอนที่ 5** เป็นการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และ**ตอนสุดท้าย** เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ซึ่งทั้ง 6 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

#### ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู

การนำเสนอสาระในตอนนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทที่หลากหลาย โดยนำเสนอสาระแยกออกเป็น 4 หัวข้อได้แก่ ความเป็นมา ความหมาย ประเภท อาการ และการวัดความเหนื่อยหน่าย

##### 1.1 ความเป็นมาของความเหนื่อยหน่าย

มโนทัศน์ของความเหนื่อยหน่ายเริ่มได้รับความสนใจตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 โดย Herbert J.Freudenberger จิตแพทย์ชาวเยอรมัน เขาได้บันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของตนเอง ขณะปฏิบัติหน้าที่แพทย์อาสาสมัคร แม้ว่า Freudenberger จะเป็นบุคคลแรกที่ใช้นี้คำนี้ ในรายงานการวิจัย แต่ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้พัฒนาแนวคิดนี้ให้เป็นที่ยอมรับในทางสังคมศาสตร์คือ Maslach Jackson และ Cherniss ความสนใจในเรื่องความเหนื่อยหน่ายนี้ แบ่งได้เป็น 2 ช่วง กล่าวคือ ช่วงแรกตั้งแต่ปี ค.ศ.1974 ถึง 1980 เป็นช่วงการศึกษาโดยเน้นหลักฐานเชิงประจักษ์ ในช่วงแรกนี้ความเหนื่อยหน่ายถูกหยิบยกออกมาเป็นปัญหาที่เกิดในสังคม ไม่ใช่ฐานะของมโนทัศน์ทางจิตวิทยาหรือเชิงวิชาการ ในช่วงนี้ผู้ที่ศึกษาปัญหานี้มักไม่ใช่บุคคลในวงวิชาการ แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากอาการเหนื่อยหน่ายในองค์กรต่างๆ เช่น นักจิตวิทยาคลินิก นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ต่อมาในช่วงที่สองซึ่งจัดอยู่ในช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1980-ปัจจุบัน การศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายเริ่มมีการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ มีการพัฒนามโนทัศน์ มีการกำหนดความหมายชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และมี

การพัฒนาแบบวัดความเหนื่อยหน่ายที่มีคุณสมบัติที่ดีในการวัดทางจิตวิทยา เช่น Maslach Burnout inventory หลังจากนั้นเป็นต้นมาผู้ที่สนใจทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายกันอย่างกว้างขวางมากขึ้น (Maslach and Jackson, 1981)

## 1.2 ความหมายของความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายเป็นปรากฏการณ์ที่นักจิตวิทยาหลายท่านให้ความสนใจ และให้ความหมายในหลายแง่มุมต่างๆ มากมาย และในปัจจุบันนี้ก็ยังไม่สามารถกำหนดความหมายที่ตรงตัวได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำจำกัดความของความเหนื่อยหน่ายไว้ดังนี้

Fredenberger and Richelson (1975) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่าเป็นคำที่ใช้อธิบายได้ดีที่สุดถึงการหมดไป หรือลดลงซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะมีลักษณะของความท้อถอย อ่อนล้า และคับข้องใจ อันเป็นผลเนื่องมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่มุ่งหวัง แต่ต้องประสบความล้มเหลว

Muldary (1983) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมของสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานมากเกินไปทำให้เรามีประสิทธิภาพน้อยลง

Pines and Aronson (1981 อ้างถึงใน นัทยuth หะสิตะเวช, 2546) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นผลจากการได้รับความกดดันทางอารมณ์อย่างซ้ำซาก จากการที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นเวลานาน และจากการที่เขามักจะเป็นผู้บริหาร ผู้ที่เกิดความเหนื่อยหน่ายจะมีอาการอ่อนเพลียทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ เกิดความรู้สึกที่ช่วยตนเองไม่ได้ หมดหวังขาดความสนใจ และขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและในการดำเนินชีวิต

Gold and Roth (1993 อ้างถึงในวิไล พัชรรักษา, 2541) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และสิ่งไม่ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง ถ้าปล่อยไว้นานๆ จะเกิดความรู้สึกสิ้นหวัง หมดกำลังใจ ซึ่งจะสัมพันธ์กับอาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าลดน้อยลง และจะพัฒนาเพิ่มขึ้นทีละน้อยเมื่อเวลานานขึ้น

จินตนา ญาติบรรพทุก (2529) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกมาในลักษณะความอ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ อันเนื่องมาจากการตอบสนองต่อผลของความเครียดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มักจะเกิดกับคนในกลุ่มอาชีพทางด้านบริการ

สิระยา สัมมาวาจ (2532) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่าเป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม อันสืบเนื่องมาจากการตอบสนองต่อภาวะเครียดเรื้อรังจากการทำงาน

บุญศรี ชัยชิตามร (2534) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เกิดจากการที่พยาบาลไม่สามารถปรับตัวเผชิญความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น มีผลทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดจากการทำงาน และเกิดได้ทุกอาชีพ แต่จะพบบ่อยในวงการวิชาชีพทางสุขภาพ เพราะเป็นวิชาชีพที่ต้องให้บริการแก่สังคม

จันทรา วีรปฏิญญา (2537) ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่ายว่า เป็นกลุ่มอาการของความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้าทางอารมณ์ ลดความเป็นบุคคลลง รู้สึกไร้ความสามารถ และประสบความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง อันเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน มีผลทำให้เกิดการขาดงาน ขี้เกียจ และลาออกจากรวมทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง

นันทุทธ หะสิทธิ์เวช (2546) ได้กล่าวว่าความเหนื่อยหน่ายเป็นกลุ่มอาการของความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลลง และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล กลุ่มอาการดังกล่าวมาจากการที่บุคคลอุทิศตนให้กับสิ่งใด หรือทุ่มเทกับความสัมพันธ์ สูงกว่าพลังและความเข้มแข็งที่ตนจะทำได้เป็นเวลานาน และผลไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

จากการศึกษาแนวคิดต่างๆของความเหนื่อยหน่ายที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าความหมายของความเหนื่อยหน่ายนั้นคล้ายคลึงกัน และยึดหลักแนวคิดของ Maslach เป็นหลัก ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความเหนื่อยหน่ายของครูได้ว่า อาการของครูที่จิตใจหมดความอดทนต่อสภาวะที่ตึงเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน ทำให้ความสามารถในการจัดการต่อความเครียดได้น้อยลง จึงทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ด้อยค่า ไร้ความสามารถ อ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งในการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดค่าความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ

### 1.3 ประเภทของความเหนื่อยหน่าย

Maslach (1981) ได้แบ่งประเภทของความเหนื่อยหน่ายเป็น 3 ด้าน ตามกลุ่มอาการ ได้แก่ ด้านความอ่อนแอทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และ ด้านการรู้สึกที่ตนไม่ประสบความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เป็นอาการที่บุคคลเกิดความรู้สึกหมดกำลังหรือขาดพลังที่จะดำเนินชีวิตได้อีกต่อไป เนื่องจากอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ มักจะมีทางออกโดยการแยกตัวและลดการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งการเห็นห่างจากผู้อื่นนี้อาจมีผลต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพตามหน้าที่ของตน

1.3.2 ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง (Depersonalization) บุคคลจะเกิดเจตคติทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้รับบริการ บุคคลที่มีภาวะเบื้องต้นระดับนี้จะขาดความเห็นอกเห็นใจ และขาดความนับถือ

1.3.3 ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ จึงเกิดการประเมินตนเองในทางลบ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าน้อยลง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขาดเป้าหมายในการทำงาน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และพลังงานในการทำงานลดน้อยลง

ความเหนื่อยหน่ายในบุคคล ประเภทที่ 1 และ 2 สามารถกลับคืนสู่ปกติได้ แต่อาจกลับมีอาการได้อีก ถ้าหากบุคคลนั้นยังอยู่ในสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานแบบเดิม ซึ่งมาชเลย์เชื่อว่าบุคคลที่มีภาวะเบื้องต้นในระยะสุดท้ายจะไม่มีเปลี่ยนแปลงกลับคืนเป็นปกติได้อีก

#### 1.4 สาเหตุ และอาการของความเหนื่อยหน่าย

Maslach and Jackson (1996) ได้อธิบายถึงความเหนื่อยหน่ายว่าเป็นกลุ่มอาการที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และการรู้สึกที่ตนไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งความอ่อนล้าทางอารมณ์หมายถึง การหมดกำลังใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น หมายถึง การมองผู้รับบริการเสมือนวัตถุหรือสิ่งของ มากกว่าการมองว่าเป็นผู้คนที่มีความรู้สึก ผู้มีอาการนี้จะแข่งกระด้างกับผู้บริการ ไม่พยายามเข้าใจหรือไม่เอาใจใส่ผู้บริการ อีกทั้งยังมองผู้บริการในแง่ลบ และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จหมายถึง การประเมินตนเองในแง่ลบ ซึ่งผู้มีอาการนี้จะรู้สึกว่า ตนเองมีความสามารถลดลงหรือไม่ถึงขั้นที่ดีและไม่มีความก้าวหน้าที่ดี

##### 1.4.1 สาเหตุของความเหนื่อยหน่าย

การศึกษาที่ผ่านมา พบปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายสามารถจำแนกเป็นลักษณะของบุคคล ทัศนคติกับงาน ลักษณะงานและองค์กร นอกจากนี้ ลักษณะส่วนบุคคล (biographical characteristics) อาจเป็นอีกสาเหตุของความเหนื่อยหน่าย ซึ่งทำให้เข้าใจความเหนื่อยหน่ายชัดเจนขึ้น แต่สิ่งที่ปรากฏ อธิบายว่าเพศไม่ได้เป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายแต่อาจจะมีการผสมกับองค์ประกอบอื่น เช่น ความคาดหวังในบทบาทของตน ขณะเดียวกันอายุไม่เป็น



สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายแต่อาจจะสัมพันธ์กับองค์ประกอบทางสังคมที่มีต่อช่วงอายุนั้นๆ โดยสรุปดังตารางที่ 2.1 (สุพัตรา จันทร์ลีลา, 2545)

ตารางที่ 2.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย

ลักษณะส่วนบุคคล(biographical characteristics)	
อายุ	-, -
เพศ	+
ประสบการณ์การทำงาน	-
สถานภาพ	-
ระดับการศึกษา	+
ลักษณะของบุคลิกภาพ(personality characteristics)	
ความเข้มแข็งอดทน	-, -, -
ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก(external locus of control)	+, +
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	-, -
การเห็นคุณค่าในตนเอง	-, -
รูปแบบความรู้สึก “feeling type”	+
พฤติกรรมแบบ A	+
วิตกกังวล	+, +, +
คนเปิดเผย	-
ทัศนคติกับงาน(work related attitudes)	
ความคาดหวังสูง(ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง)	+
ลักษณะของงานและองค์กร (work and organizational characteristics)	
งานหนักและความกดดันเรื่องเวลา (time pressure)	+, +, +
ความขัดแย้ง และคลุมเครือในบทบาท	+, +
ชั่วโมงทำงาน จำนวนผู้รับบริการ และปัญหาของผู้รับบริการ	+
การปฏิสัมพันธ์ทางตรงกับผู้รับบริการ	+, +
แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า	-, -
ขาดการประเมินย้อนหลัง(lack of feedback)	+, +

หมายเหตุ : เครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย

เครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย

จำนวนเครื่องหมาย + และ - แทนค่าความเข้มของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย



จากตารางที่ 2.1 สามารถอธิบายปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายได้ดังนี้ (สุพัตรา จันทรลีลา, 2545)

#### 1.4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Biographical characteristics)

1) **อายุ** ในลักษณะของส่วนบุคคลทั้งหมด อายุสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายมากที่สุด (-,-) ส่วนใหญ่บุคคลที่มีอายุน้อยจะเกิดความเหนื่อยหน่ายมากกว่าคนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีขึ้นไป หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีอายุน้อยมีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าคนอายุมาก

2) **เพศ** ความสัมพันธ์ของเพศกับความเหนื่อยหน่ายยังไม่มี การระบุชัดเจน แม้ว่าจากการศึกษาพบว่า ผู้หญิงจะเกิดความเหนื่อยหน่ายมากกว่าผู้ชาย อธิบายว่าผู้ชายจะยึดติดกับทัศนคติ ขณะที่ผู้หญิงจะมีการตอบสนองในเรื่องของอารมณ์ผู้หญิงจะอิงกับอารมณ์ความรู้สึกและเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึกหรือเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์บ่อยครั้ง

3) **ประสบการณ์การทำงาน** ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสบการณ์ทำงาน ความเหนื่อยหน่ายจะเกิดขึ้นในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน Maslach and Jackson (1986) พบว่าพยาบาลทางจิตเวชจะเกิดความเหนื่อยหน่ายในช่วง 1½ ปี หลังจากเริ่มทำงาน ทนายนความ ช่วง 2 ปีแรก นักสังคมสงเคราะห์ประมาณ 2-4 ปีแรก ซึ่งจะเห็นว่าระยะของการเกิดความเหนื่อยหน่ายจะอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงานนั้นๆ

4) **สถานภาพ** พบว่าผู้ที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว บุคคลที่มีสถานภาพโสดจะเกิดความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่หย่าร้างอาจอธิบายได้จากองค์ประกอบอื่นๆ เช่น อายุ หรือปัญหาจิตวิทยาสังคม ซึ่งอาจนำมาเป็นตัวประเินร่วมกับสถานภาพ

5) **ระดับการศึกษา** เป็นตัวชี้วัดความเหนื่อยหน่ายอีกอย่างหนึ่ง พบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงเกิดความเหนื่อยหน่ายมากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาต่ำ บางทีการที่บุคคลมีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังสูงซึ่งตนเองรู้สึกว่าจะต้องทำได้ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวระบุเพียงด้านของลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นเท่านั้น ขณะที่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จะเกิดขึ้นสูงในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาน้อย และในกลุ่มที่มีการศึกษาเพิ่ม เติมหลังจากจบในระดับปริญญาตรี แต่ในส่วนทางด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จจะแสดงค่าในระดับสูงกับกลุ่มผู้ที่จบระดับวิทยาลัย

#### 1.4.1.2 ลักษณะของบุคลิกภาพ (personality characteristics)

ลักษณะของบุคลิกภาพ หรือ traits เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ซึ่งเป็นประเด็นที่ซับซ้อนและทำให้บุคคลเกิดความเหนื่อยหน่าย คนที่มีลักษณะดังกล่าวไม่ใช่จะต้องเกิดความเหนื่อยหน่ายแต่อาจเนื่องจากบุคคลนั้นอยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะของเขาและสถาน การณ์นั้นก็อาจเอื้อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ลักษณะของบุคลิกภาพ 8 ลักษณะที่นำมากล่าวถึงนี้เป็นลักษณะที่มีการศึกษาบ่อย

1) **ความเข้มแข็งอดทน (hardy personality)** เป็นลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน มีความรู้สึกถึงความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ต่างๆได้ มีลักษณะของการเปิดรับประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดี ลักษณะของความเข้มแข็งอดทนสอดคล้องกับทั้ง 3 ด้านของแบบวัดความเหนื่อยหน่าย (MBI) บุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนจะไม่ค่อยเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลของผู้อื่นจะต่ำ และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองประสบความสำเร็จ

2) **ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (external locus of control)** เป็นลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จของตนมาจากบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นภายนอก ขณะที่ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน (internal locus of control) ให้เหตุผลของความสำเร็จที่เกิดจากความความสามารถและพยายามของตนเอง หรือมุ่งมั่นตั้งใจ Byrne (1994) ศึกษาพบว่าความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกเป็นตัวแปรหนึ่งที่เป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่าย

3) **การเผชิญปัญหา (coping styles)** กับความเหนื่อยหน่ายจากการรายงาน พบว่าบุคคลที่มีรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (confronting coping) มีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายน้อย Leiter (1990) พบว่าการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ

4) **การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem)** พบว่าลักษณะทั้ง 3 ด้านของความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์ในระดับนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง Byrne (1994) ได้ศึกษาพบว่า ครูที่เห็นคุณค่าในตนเองจะรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ในทางกลับกันครูที่ไม่เห็นคุณค่าในตนเองจะรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จน้อยลง และเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

5) **รูปแบบความรู้สึก "feeling type"** เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลที่อิงความรู้สึกจะเกิดความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่อิงความคิด โดยเฉพาะด้านความรู้สึกลดความเป็นผู้อื่น Gardon (1988 อ้างถึงใน Schaufeli & Enzmann, 1998)

6) **พฤติกรรมแบบ A (Type-A behaviour)** เป็นลักษณะที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย โดยเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ Type-A เป็นลักษณะของบุคคลที่มีแนวโน้มการดำเนินชีวิตแบบมุ่งแข่งขัน แข่งชิง และเวลาเป็นตัวกดดันวิถีการดำเนินชีวิต มีการแสดงถึงความต้องการควบคุมสิ่งต่างๆ จากงานวิจัยพบว่า Type-A มีความสัมพันธ์สูงกับความเครียดและความเจ็บป่วย ไมเลอร์ และคณะ (Miller et al., 1996)

7) **ความวิตกกังวล** ที่มีลักษณะของโรคจิตประสาท (neuroticism) และการเก็บตัว (introversion) ร่วมด้วย พบว่าความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต มักมีการบ่นเกี่ยวกับสุขภาพ การปรับตัวไม่ดี ความรู้สึกไม่เป็นมิตร (hostility) ซึมเศร้าความหมกมุ่นแต่ตนเอง (self-consciousness) และความรู้สึกไม่มั่นคง (vulnerability) อารมณ์จะไม่คงที่ และมีแนวโน้มของการเกิดความเครียด

8) **คนที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (extroversion)** มีลักษณะความเป็นผู้นำ การทำกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น การเปิดเผยตนเองนั้นแสดงถึงอารมณ์ทางบวก การมีสัมพันธภาพที่ดีมากกับบุคคลอื่น และต้องการแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรมต่างๆ จากการศึกษาของ Denry et al. พบว่าด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติกับลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 คือ โรคจิตประสาท การยอมรับ และมโนธรรม

#### 1.4.1.3 ทศนคติกับงาน (work related attitudes)

ความคาดหวังสูงและไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เป็นลักษณะของการนำไปสู่ความเหนื่อยหน่าย พวกจิตนิยมได้ตั้งข้อสังเกตของการใช้พลังงานมากเกินไป เป็นทางสู่ความรู้สึกคับข้องใจ 50% การศึกษา พบว่าความคาดหวังและความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กันทางบวก (Schwab et al., 1986; Dymont, 1989 อ้างถึงใน Schaufeli & Enzmann, 1998) นอกจากนี้ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความจริงกับความคาดหวังมีความสัมพันธ์กันสูงมากในด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ Maslach and Jackson (1981) กล่าวว่าบุคคลที่มีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายมักเป็นบุคคลที่มีความคาดหวังสูงหรือต้องการการยอมรับสูง ชอบแสดงตนว่ามีทักษะในการปฏิบัติงานมาก และเนื่องจากเขาคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จสูงแต่มีความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงจึงเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย แยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

#### 1.4.1.4 ลักษณะของงานและองค์กร (work and organizational characteristics)

ลักษณะของงานและองค์กรได้มีการแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ 1. สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในตัวเอง 2. สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากผู้รับบริการ 3. แรงสนับสนุนทางสังคม และ 4. องค์กรประกอบที่ใช้ประเมินวิจัยในการทำงานของบุคคล ซึ่งกลุ่ม 1-2 สามารถพิจารณาได้จากตัวงานที่บุคคลรับผิดชอบ (job demand) และกลุ่ม 3-4 พิจารณาจากแหล่งสนับสนุนภายนอก

1) **งานหนักและความกดดันเรื่องเวลา** จากงานวิจัยของ Lee and Ashforth (1996 อ้างถึงใน สุพัตรา จันทรลีลา, 2545) กล่าวว่างานหนักและความกดดันเรื่องเวลาทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย 25-50% โดยเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งการศึกษาของเขาด้วยวิธี meta-analysis แสดงถึงงานหนักและความกดดันเรื่องเวลา (จาก 11 การศึกษา) พบว่ามีความผันแปรกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ งานหนักมีความสัมพันธ์กันสูงกับสิ่งที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความเครียดบ่อยครั้งเป็นลักษณะของประสบการณ์ตึงเครียด

2) **ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท** เป็นตัวสำคัญอีกตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังที่บุคคลต่าง ๆ มีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกัน ส่วนความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่มีข้อมูลเพียงพอว่างาน หรือบทบาทของตนคืออะไร มีขอบเขตแค่ไหน ขณะเดียวกันความขัดแย้งในบทบาทเป็นผลให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างเป้าหมายและพฤติกรรม ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาเป้าหมายและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) **ชั่วโมงทำงาน** โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเหนื่อยหน่ายเมื่อทำงานมาก (จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์) การมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้รับบริการบ่อยครั้ง ลักษณะปัญหาที่หนัก รุนแรง และมีหลากหลายของผู้รับบริการที่นำมาพูดคุย

4) **การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า** จากงานวิจัย Lee and Ashforth (1996 อ้างถึงใน สุพัตรา จันทรลีลา, 2545) ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องแรงสนับสนุนจากภายนอกกับความเหนื่อยหน่ายจะมีบทบาทน้อยกว่าลักษณะงาน (job demand) แต่งานวิจัยชี้ชัดว่าการขาดแรงสนับสนุนทางสังคมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย

5) **ขาดการประเมินแบบย้อนกลับ (feedback)** เป็นการประเมินวินัยในการทำงานของบุคคล ซึ่งการประเมินแบบย้อนกลับเป็นการประเมินการทำงานของเราโดยบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวก กับทั้ง 3 ด้านของความเหนื่อยหน่าย ลักษณะคล้ายกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีอิสระในการทำงานซึ่งสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย

#### 1.4.2 อาการของความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นภาวะที่บุคคลหมดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะเริ่มด้วยสัญญาณเตือนเล็กๆ เช่น รู้สึกไม่สมหวัง มีอารมณ์ฉุนเฉียวรุนแรง ถอยหนีจากบุคคลอื่น มีปัญหาสุขภาพ การแสดงออกลดลงและการใช้สารเสพติดเพิ่มขึ้น ความเหนื่อยหน่ายมักแสดงอาการ ไม่บ่อยนักในที่ทำงานแต่พลังงานและความอ่อนล้าต่างๆจะปรากฏที่บ้าน ซึ่งจะเกิดผลเสียต่างตามมามากมายทั้งระดับบุคคล ทัศนคติต่องานที่ทำ และระดับองค์กรดังรายละเอียดดังนี้

1) **ระดับตัวบุคคล** บุคคลที่มีอาการเหนื่อยหน่ายบางครั้งจะเกิดความรู้สึกคับข้องใจ โกรธ ซึมเศร้า ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองอีก และมีความวิตกกังวลเป็นพื้นฐานของชีวิตการทำงาน บุคคลทั่วไปจะเกิดความเหนื่อยหน่ายวนเวียนกับอารมณ์เสียและเกิดบ่อยครั้งจนกระทั่งเป็นภาวะเรื้อรัง นอกจากนั้นแล้วจะมีปัญหาสุขภาพ เพราะอารมณ์ของคนที่อยู่ในภาวะเหนื่อยหน่ายเหมือนคนที่หมดสิ้นทุกสิ่งทุกอย่าง และสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นก็ลดลง การเคลื่อนไหวร่างกายช้า การป่วย เช่น เป็นไข้ ปวดศีรษะ นอนไม่หลับและปวดหลัง จะเป็นบ่อยขึ้น โดยทั่วไปจะเริ่มเหนื่อยและเพลีย อีกทั้งอาจจะมี การใช้สารเสพติด เนื่องจากการเผชิญกับความเครียดรวมถึงความขัดแย้งในงาน และการแสดงตัวน้อยลง ความเหนื่อยหน่ายเป็นผลมาจากความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังของตนเองกับสภาพการปฏิบัติงานทำให้เกิดความคับข้องใจ กังวลขาดสมาธิ ซึมเศร้า ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และการดำเนินชีวิต พลังในการทำงานลดลง รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จซึ่งมีการกระทำต่างๆ เพื่อลดความรู้สึกทางลบ Porter (1987)

2) **ทัศนคติต่องานที่ทำ** ความพึงพอใจในงานที่ตนทำ Kahill (1988 อ้างถึงใน สุพัทธรา จันทร์ลีลา, 2545) กล่าวว่าผู้ที่มีอาการเหนื่อยหน่ายจะมีทัศนคติในแง่ลบกับงานที่ทำต่อองค์กร ต่อตนเองและชีวิตโดยทั่วไป ความไม่พึงพอใจในงานยังคงเป็นส่วนสำคัญที่มาพร้อมกับความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ความผูกพันกับองค์กรเป็นลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบเพราะเป็นความมุ่งมั่นที่ยังคงอยากทำงานให้กับองค์กร Mowday et al. (1979) ความพึงพอใจทั้ง 3 ด้านของความเหนื่อยหน่าย แต่เมื่อเทียบกับด้านอื่นพบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น Schaufeli and Enzmann (1998) ในด้านความผูกพันกับองค์กร ความผูกพันกับองค์กรซึ่งประเมินจาก Organizational Commitment Questionnaire Mowday et al. (1979) ซึ่งประเมินการยอมรับเป้าหมายหรือคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่าความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น โดยสรุปความเหนื่อยหน่ายเป็นผลทางลบกับทัศนคติและความตั้งใจในการทำงาน นอกจากนี้



ความเหนื่อยหน่ายยังมีผลกระทบกับผู้ปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมในองค์กร Schaufeli and Enzmann (1998)

3) **ระดับองค์กร** ความเหนื่อยหน่ายมักมาพร้อมกับการขาดงานบ่อย และความไม่กล้าแสดงออกพฤติกรรมดังกล่าวสามารถบ่งบอกถึงภาวะความเหนื่อยหน่าย บางครั้งการลางานหรือการขอใบอนุญาตลาป่วยสามารถประเมินจากปัญหาสุขภาพกายและใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วยังการเปลี่ยนงาน จากการศึกษา พบว่าผลของความเหนื่อยหน่ายในด้านลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นคือ การเปลี่ยนงาน Firth and Britton (1989) และการศึกษาของ Jackson (1986) พบว่าการเปลี่ยนงาน มีผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ของอาชีพครูในระดับนัยสำคัญทางสถิติ Jackson et al. (1986) อ้างถึงใน Schaufeli and Enzmann, (1998) นอกจากนี้แล้วพบว่าการแสดงออกเป็นการให้บริการ เพราะว่าคุณค่าที่มีความเหนื่อยหน่ายมักจะขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดแรงจูงใจในการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อันเป็นอุปสรรคในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และสุดท้ายนำมาสู่การลาออกจากวิชาชีพนั้น นอกจากนี้ Schaufeli and Enzmann (1998) พบว่าความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จมีผลต่อความไม่กล้าแสดงออก สิ่งที่เขาทำสะท้อนถึงการประเมินตนเองในทางลบ ความสำคัญของความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จกับความไม่กล้าแสดงออกนั้นแสดงถึงคุณภาพในการให้บริการขององค์กรลดลงในหลายด้าน เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยหน่ายจากสาเหตุที่กล่าวมานั้น

#### 1.4 การวัดความเหนื่อยหน่าย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยพบว่า การวัดความเหนื่อยหน่ายนั้น ใช้เครื่องมือในการวัดคือ แบบวัดความเหนื่อยหน่าย ซึ่งได้มีผู้สร้างแบบวัดไว้มากมายแตกต่างกันตามแนวคิดของผู้สร้าง และส่วนให้เป็นแบบรายงานด้วยตนเอง (Self Report) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

1.4.1 Do-It-Yourself Inventory เป็นแบบวัดความเหนื่อยหน่ายที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความเหนื่อยหน่ายมีจำนวน 15 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าปกติ แต่ถ้าได้สูงแสดงว่าอยู่ในสถานะที่เป็นอันตราย แบบวัดความเหนื่อยหน่ายนี้ Do-It-Yourself Inventory ยังต้องพัฒนาตรง เกณฑ์ที่ใช้ และการแปลความหมาย

1.4.2 The Staff Bourout Scales (SBS) เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดย Jones ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ แยกเป็นคำถามลวงดูแนวโน้มการตอบแบบ "Fake Good" 10 ข้อ เป็นคำถามในทางบวก 5 ข้อ และทางลบ 5 ข้อ อีก 20 ข้อ เป็นข้อคำถามที่วัดความเหนื่อยหน่ายโดยมีโครงสร้างในการวัดตามแนวคิดของ Maslach และ Pines การตอบมี 2 ตัวเลือก คือ เห็นด้วย กับไม่เห็นด้วย การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดโดยการหาค่าความเที่ยงแบบแบ่งครึ่ง (Split Half)



พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.93 หาความตรงเชิงลู่เข้า และความตรงเชิงจำแนก เช่นเดียวกับ แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach

1.4.3 Burnout Measure (BM) เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดย Pines, Aronson และ Kafry ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางร่างกาย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความอ่อนล้าด้านความคิดจิตใจ แบบวัดเป็นลักษณะผู้ตอบรายงานตนเองมีมาตรประมาณค่า 7 ระดับ และหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำจากกลุ่มตัวอย่าง 30 กลุ่ม ช่วงห่างกัน 1 2 และ 4 เดือน ได้ค่าความเที่ยงของการสอบซ้ำ คือ 0.89 ,0.76 และ 0.66 ในแต่ละด้านตามลำดับ แต่ยังคงมีความคลุมเครือในเรื่องเกณฑ์ในการตัดสินความเหนื่อยหน่าย

1.4.4 Meier Bounout Assessment (MBA) เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดย Meier มีโครงสร้างแบบวัดเหมือนกับแบบวัดแบบ Maslach ประกอบด้วยข้อคำถาม 27 ข้อ ผู้ประเมินรายงานตนเองโดยการตอบถูกผิด เมื่อนำไปใช้ในกลุ่มนักเรียนได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟาครอนบราเท่ากับ 0.82 และใช้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครอนบราแอลฟาเท่ากับ 0.79

1.4.5 Perceptual Job Burnout Inventory (PJBI) ที่สร้างขึ้นโดย Ford Marphy และ Edwards โดยวัดความเหนื่อยหน่ายใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความมีคุณธรรมลดลง ประสิทธิภาพในตนเองลดลง และความต้องการพลังสนับสนุน ความแข็งแรง และการสนับสนุน ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครอนบราแอลฟาเท่ากับ 0.67 ถึง 0.86 เมื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างอาชีพนอกเหนืออาชีพด้านบริการ

1.4.6 The Emener-Luck Burnout Scale (ELBOS) เป็นแบบวัดความเหนื่อยหน่ายที่พัฒนาขึ้นโดย Emener Luck และ Gohs ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครอนบราแอลฟาเท่ากับ 0.88 โดยวัดความเหนื่อยหน่ายใน 4 ด้าน คือ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งในตนเอง และความขัดแย้งกับผู้อื่น และความหลากหลายของงาน

1.4.7 Friedman School Principle Burnout Scale (FSPBS) เป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นโดย Friedman ใช้ในการศึกษาความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารโรงเรียนนี้จำนวน 22 ข้อ วัดใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้า ความเหินห่าง และความเกลียดชังไม่พอใจ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครอนบราแอลฟาในแต่ละด้านเท่ากับ 0.90, 0.84 และ 0.77 ตามลำดับ แบบวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครอนบราแอลฟารวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

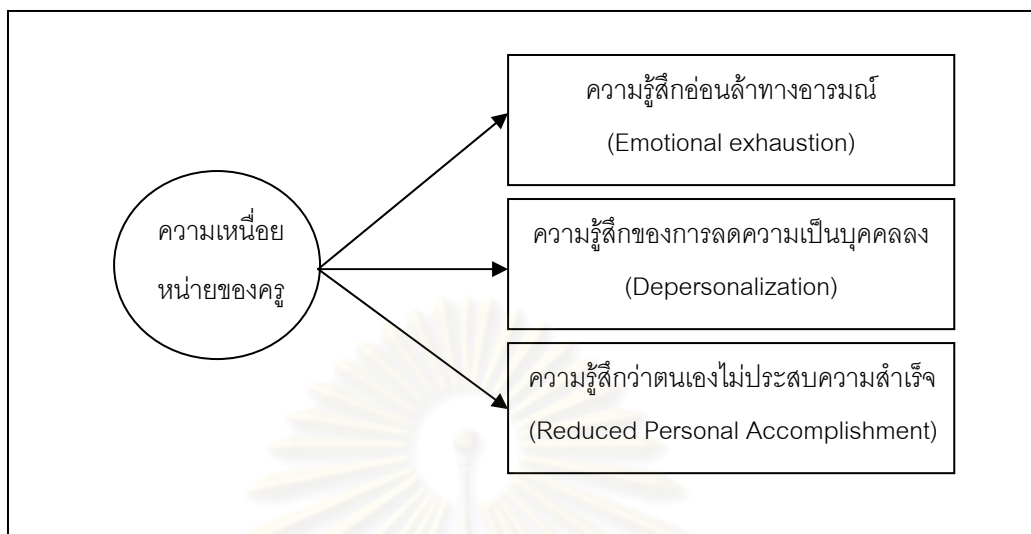
1.4.8 Energy Depletion Index (EDI) เป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นโดย Garden ประกอบด้วยการวัด 3 ด้าน คือ ความรู้สึกหมดหวัง ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล และความห่างไกล ความเกลียดชัง ไม่พอใจและมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครอนบราแอลฟาในด้านความรู้สึกหมดหวัง เท่ากับ 0.82 และในด้านหวัง ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล และความห่างไกล ความเกลียดชัง ไม่พอใจมีค่าเท่ากับ 0.25

1.4.9 Maslach Burnout Inventory (MBI) เป็นแบบวัดความเหนื่อยหน่ายที่ใช้ในงานวิจัยต่าง ๆ มากมาย ซึ่งสร้างขึ้นโดย Maslach และ Jackson ประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ วัดในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง และได้ทำการวัดความเหนื่อยหน่ายจากกลุ่มตัวอย่าง 1316 คน ได้สัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟาครอนบราในแต่ละด้านเท่ากับ 0.91, 0.79 และ 0.71 ตามลำดับ และหาความเที่ยงโดยการใช้วิธีการทดสอบซ้ำในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มนักศึกษาปริญญาโททางสังคมสงเคราะห์ และผู้บริหารวางสาธารณสุข จำนวน 53 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการทดสอบซ้ำในแต่ละด้านเท่ากับ 0.82, 0.60 และ 0.80 ตามลำดับ กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มครูจำนวน 248 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการทดสอบซ้ำในแต่ละด้านเท่ากับ 0.60, 0.54 และ 0.67 ตามลำดับ ต่อมาผู้ที่มีแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นนอกเหนือจากอาชีพด้านบริการ พบว่า มีความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟาครอนบราได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.90 และสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการทดสอบซ้ำมีค่าอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.62

จากงานวิจัยต่างประเทศจะเห็นได้ว่ามีนักวิจัยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach ในการวัดความเหนื่อยหน่ายอย่างเป็นที่แพร่หลาย ดังนี้

Croom (2003) ได้ทำการศึกษาความเหนื่อยหน่ายของครูในการศึกษาเกี่ยวกับเกษตรกรรม งานวิจัยชิ้นนี้ได้ใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบมาตรฐานค่า 7 ระดับ ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 248 คน ในการวัดความเหนื่อยหน่าย และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครอนบราแอลฟา ใน 3 ด้านพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าเท่ากับ 0.90 ด้านความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคลมีค่าเท่ากับ 0.75 และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลงมีค่าเท่ากับ 0.77

จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยกล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสเลย์เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ และมีความเที่ยงสูง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดและเครื่องมือของมาสเลย์ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวัดความเหนื่อยหน่าย ดังแผนภาพที่ 2.1



**แผนภาพที่ 2.1** โมเดลการวัดความเหนื่อยหน่ายตามแนวคิดของมาสเลย์

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู

ในตอนที่ 2 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเครียด สภาพแวดล้อมโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทที่มากเกินไป และความกดดันจากงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง

การนำเสนอสาระในตอนนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยนำเสนอสาระแยกออกเป็น 3 หัวข้อได้แก่ ความหมายและความสำคัญ แนวคิดทฤษฎี และการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

#### 2.1.1 ความหมาย และความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

Brockner (1988) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) นั้น ยังมีการใช้คำอื่นๆที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันอีกหลายคำ เช่น การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) การมีคุณค่าในตนเอง (Self-worth) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-assurance) และความมีประสิทธิภาพของตน (Self-efficacy) รวมทั้งคำว่า การเคารพตนเอง (Self-respect) ด้วย และนอกจากนี้ยังมีผู้สนใจศึกษาอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ไว้ดังนี้

Rosenberg (1979) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความคิดของตนเองเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับในตนเอง นับถือตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยการประเมินตนเองนั้นไม่มีบุคคลใดที่ประเมินคุณค่าของตนเองโดยไม่มีหลักเกณฑ์ แต่จะกระทำโดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบตามสภาพสังคมและคุณลักษณะของกลุ่ม ซึ่งในแต่ละสังคมและกลุ่มนั้นจะมีมาตรฐานของตนแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะถูกนำมาใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการประเมินตนเอง

Coopersmith (1981) ให้ความหมายว่าเป็นการประเมินตนเองของแต่ละบุคคล โดยแสดงทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จและมีคุณค่าในตนเอง หรือการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินความมีคุณค่าโดยการแสดงทัศนคติต่อตนเองซึ่งผู้อื่นรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมา

Stanwyck (1983 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของการตัดสินใจด้วยตนเอง การบอกระดับความภาคภูมิใจที่บุคคลมีต่อตนเองและทัศนคติต่างๆที่มีต่อคุณค่าของบุคคลโดยได้รับอิทธิพลจากอารมณ์ พฤติกรรม และการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ

จากความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการประเมินตามการรับรู้ของครูที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ และความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แล้วทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของตนเองและผู้อื่น

### 2.1.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

นิภาวรรณ กิริยา (2533) ได้อธิบายการจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นของ Maslow ไว้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในขั้นที่ 4 รองมาจากความต้องการขั้นสูงสุดอันได้แก่ ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการยอมรับจากผู้อื่นจากการตอบสนองของพ่อแม่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนรุ่นเดียวกัน อีกทั้งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญหรือความสามารถบางอย่างของบุคคลนั้นมาประกอบด้วย การประเมินจะออกมาในรูปของทัศนคติหรือความเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำสิ่งต่างๆ จะต้องใช้ความพยายามมากน้อยเพียงใด จะเสียใจหรือไม่หากล้มเหลว หากประเมินแล้วอยู่ในด้านบวก บุคคลจะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และมี

ความสำคัญต่อสังคม ในทำนองกลับกัน หากการประเมินอยู่ในด้านลบ บุคคลจะรู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ ช่วยตัวเองไม่ได้

โดยปกติแล้วคนทั่วไปย่อมปรารถนาที่จะมีความมั่นคง มีการประเมินตนเองในระดับสูง มีความนับถือและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งได้รับการตัดสินว่ามีคุณค่าจากผู้อื่น ในทางจิตวิทยาการเห็นคุณค่าในตนเองนับเป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยเตรียมสภาวะทางจิตให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังในความสำเร็จ การได้รับการยอมรับและความเข้มแข็งทางจิตใจจะส่งผลให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น การประเมินตนเองของบุคคลว่าตนเป็นอย่างไร ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่ไร้ค่า จะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ในขณะที่บุคคลใดได้แสดงความภาคภูมิใจในตนเอง จะกล่าวได้ว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง นอกจากนี้ การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นพื้นฐานในการประเมินตนเองที่มาจากความสามารถของบุคคลหรือมีความสามารถในการตัดสินคุณค่าของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ การเห็นคุณค่าในตนเองได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจะมีความพึงพอใจกับมาตรฐานการกระทำของตนเองที่ได้ตั้งไว้ ในขณะที่บุคคลใดก็ตามเมื่อประเมินตนเองแล้วพบว่าตนเองล้มเหลว หรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ไม่ได้ตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลจะรู้สึกขาดความพึงพอใจต่อตนเองไป ซึ่งการตัดสินจากสังคม (Social Judgement) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลว่าจะประเมินตนเองออกมาในลักษณะเช่นใด เช่น จะพบอยู่เสมอว่าบุคคลจะรู้สึกไม่พึงพอใจ และไม่ยอมรับต่อคำติเตียนที่บุคคลอื่นมีต่อความคิดเห็นและการกระทำของตนเอง นอกเหนือจากนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองยังเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองในด้านการมีคุณค่า ซึ่งจะขึ้นกับวัฒนธรรมประเพณีของสังคมนั้นๆว่าให้คุณค่ากับบุคคลนั้นอย่างไรและบุคคลนั้นได้มีพฤติกรรมตอบสนองต่อคุณค่าทางสังคมได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานของสังคมนั้นได้ดีเพียงใดอีกด้วยและการประเมินผลการกระทำของบุคคลจะส่งผลถึงการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลด้วย และในชีวิตประจำวันของบุคคลโดยทั่วไป การกระทำหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละวันก็เป็นผลมาจากการรู้สึกว่าคุณค่าในตนเองในการกระทำนั้นๆมากน้อยเพียงใด

นิราศศิริ ไรจนธรรมกุล (2535) อธิบายการเห็นคุณค่าในตนเองต่อประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเองและประสิทธิผลของงาน (Self- esteem and productive work)



การเห็นคุณค่าในตนเองมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และความมั่งคั่งทางจิตใจงาน คือความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับสิ่งแวดล้อม ถ้าสามารถจัดการได้มากก็จะผูกพันกับการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น และการจัดการกับสิ่งแวดล้อมนั้นก็ต้องอาศัยการมีสติปัญญาที่จะแก้ไขได้ บุคคลสามารถเรียนรู้ ในการฝึกทักษะ พยายามหาวิธีเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน เมื่อบุคคลขาดการนับถือตนเอง มีความกลัวที่จะต้องทำงานนอกกรอบที่ตั้งไว้ หรือ ถ้าคิดว่าเพียงพอแล้วในการดำเนินชีวิต ไม่ต้องการทำอะไรเพิ่มขึ้น หยุดกับที่ มีชีวิตที่พอแล้ว จะทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำได้ อันจะมีผลต่อประสิทธิผลของงานได้ ดังนั้นบุคคลควรต้องพิจารณาตนเองอย่างมีคุณค่า และมีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งบุคคลสามารถสร้างคุณค่าให้กับชีวิตได้ โดยการดำรงชีวิตให้อยู่ในสภาพความเป็นจริงและถูกต้อง มีความคิด ความรับผิดชอบมีเหตุผลและประพฤติอยู่ในศีลธรรมและจริยธรรม

## 2. การเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจ ( Self-esteem and pleasure )

ความพึงพอใจของบุคคล ไม่ใช่อยู่ที่มีทรัพย์สินสมบัติแต่เป็นความต้องการของจิตใจในระดับที่ลึกซึ้ง ความพึงพอใจเป็นภาวะที่เกิดขึ้นพร้อมๆกับชีวิต เป็นรางวัลและเป็นผลมาจากความสำเร็จเหมือนกับความสำเร็จที่มาจากความล้มเหลว บุคคลเรียนรู้คุณค่าของชีวิต รู้สึกว่าชีวิตมีค่าขณะมีชีวิตอยู่ ดำเนินเพื่อรักษาชีวิตไว้ ในการดำรงชีวิตนั้นต้องมีการกระทำเพื่อให้ได้บรรลุการเห็นคุณค่าในตนเอง และเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำต่อไป ความพึงพอใจจะทำให้บุคคลมีประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้ประสิทธิภาพของตนเองโดยตรง ในความสามารถที่จะอยู่กับความเป็นจริงและบรรลุคุณค่าของตนเอง จะรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมชีวิตของตน ตรงกันข้ามกับการเรียนรู้ความเจ็บปวดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ ฉะนั้น บุคคลได้เรียนรู้ความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า และตัวเองมีค่าด้วยตัวเขาเอง เป็นความพึงพอใจให้เกิดความมีชีวิตอยู่ ถ้าบุคคลเกิดการผิดพลาดในการเลือกในคุณค่าต่างๆจะนำไปสู่ความรู้สึกสูญเสีย ย้อนกลับทำร้ายตนเอง เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ แต่บุคคลจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้คุณค่าตัวของเขาเอง คุณค่าพื้นฐานบุคคลเกิดจากภาวะที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ที่ตนเองให้ความหมายกับต่างๆที่มีอยู่รอบตัวมี 2 ตัวซึ่งเลือก คือ ภาวะการเห็นคุณค่าในตนเอง และความเข้าใจในการกระทำที่ยอมรับ ไม่ยอมรับในการเรียนรู้ต่อสิ่งต่างๆ ได้กำหนดขอบเขตของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการคือ

1) การทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการใช้ระดับสติปัญญาและสามัญสำนึกด้วยตัวเอง ซึ่งเกิดจากความชอบและความต้องการในสิ่งที่จะกระทำให้สำเร็จอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความกลัวหรือต้องการหลีกเลี่ยง



2) ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความพึงพอใจที่เป็นตัวเอง ไม่ว่าจะอยู่กับบุคคล หรือในสถานการณ์ใดๆ เพื่อความต้องการประสบความสำเร็จที่จะควบคุมด้วยตัวเอง

3) ความพึงพอใจที่สามารถมองเห็นความแตกต่าง มีการตระหนักรู้และการตัดสินใจด้วยตนเองทุกครั้ง

4) ศิลปะ เป็นศักยภาพสูงสุดของบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นสิ่งที่เขาน่าจะเป็นและควรจะเป็น เป็นการแสดงออกถึงศักยภาพและเป็นการให้คุณค่าอันมาจากการที่เขาให้คุณค่า เป็นตัวของตัวเองให้มากที่สุด

5) การมีความรัก เป็นความรู้สึกที่ผูกพันอย่างมากของบุคคล เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ ชื่นชม ซึ่งกันและกัน

#### 2.1.4 แหล่งที่มาของการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981) กล่าวถึงแหล่งที่มาของการเห็นคุณค่าในตนเองที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนี้

1. การมีความสำคัญ (Significant) หมายถึง รู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับความเอาใจใส่ ความรักจากบุคคลอื่นๆ

2. การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง รู้สึกว่าตนมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

3. การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง รู้สึกว่าตนนั้นได้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ศีลธรรมและสังคมที่ตั้งไว้

4. การมีอำนาจ (Power) หมายถึง รู้สึกว่าตนสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของตน และของบุคคลอื่นได้

Rosenberg (1979) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ที่เป็นปัจจัยในการทำให้แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันไปนั้นมี 3 ประการคือ

1. หลักการประเมินสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) คือการที่บุคคลจะประเมินตนเองว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำ มาจากการรับรู้การตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตน แล้วเกิดอึดใจในภาพต่อตนเอง โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง ได้แก่ บิดามารดา ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน

2. หลักการเปรียบเทียบกับสังคม (The principle of social appraisal) คือ การประเมินตนเอง ตามแนวคิดการประเมินทางสังคม ต้องมีพื้นฐานของการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น การประเมินตนเองทางสังคมทางด้านบวก เป็นกลางและด้านลบ เป็นผลมาจากการ

เปรียบเทียบกับมาตรฐาน ค่านิยม ความเชื่อโดยรวม ที่บุคคลในสังคมนั้นยึดถือและอาจจะตัดสินเอง โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเดียวกันหรือแตกต่างกันออกไป

3. หลักคุณสมบัติของบุคคล (The principle of self attribute) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีต เช่น ถ้าประเมินว่าในอดีต ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ก็ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าในตนเองสูง

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่าแหล่งที่ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองของแต่ละคนแตกต่างกันไปนั้น เนื่องจากกระบวนการรับรู้ของตน คือ การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินตนเองกับสิ่งที่อยู่ภายในและภายนอกตนเองกับการรับรู้จากผู้อื่นประเมินตนเองแล้วนำผลที่ได้มาประเมินตนเองต่อไป

### 2.1.5 ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน ก็จะมีพฤติกรรมการแสดงออกทางร่างกายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่ง Coopersmith (1981) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับด้วยกัน เช่น ระดับสูง ระดับกลางและระดับต่ำ ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ และไม่คอยคำนึงถึงความล้มเหลว มีความเชื่อมั่นในตนเองมากและมีความเชื่อถือในความคิดตนเองสูง มักแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีลักษณะเป็นผู้นำกลุ่ม (Dominance) ยิ่งบุคคลมีความรู้สึกด้านนี้สูงมากขึ้นเท่าใด บุคคลก็ยิ่งมีเป้าหมายไว้สูงและท้าทายมากขึ้นเท่านั้น รวมทั้งกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย พอใจในงานที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยากรู้ อยากเห็นและใจกว้างสามารถยอมรับผู้อื่นได้มาก

2) ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง บุคคลที่มีลักษณะนี้จะมีการประเมินตนเองในด้านดี แต่ไม่ดีที่สุดโดยจะเคารพในความคิดของตนเองนั้นใกล้เคียงกับบุคคลที่มีลักษณะเห็นคุณค่าในตนเองสูงมากกว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

3) ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมักจะมีควมวิตกกังวลสูง โดยแสดงความผิดปกติทางกายออกมาเป็นผลมาจากสภาพจิตใจ รู้สึกหดหู่ ซึมเศร้า มักจะแยกตัวออกจากสังคม ไม่กล้าตัดสินใจหรือกล้าแสดงออก ตื่นเต้น ตกใจง่าย ไม่เป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำเป็นผู้ที่มีมโนทัศน์ต่อตนเองทั้งในทางบวกและทางลบแต่เป็น มโนทัศน์ที่ไม่คงที่

เพราะฉะนั้นเมื่อมีการประเมินตนเอง บุคคลจึงมีความลังเลไม่แน่ใจว่าตน มีลักษณะส่วนที่ดีและปราศจากส่วนที่ไม่ดีจริงหรือไม่ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเองและรับรู้ว่าตนเองด้อยค่า ดังนั้นบุคคลที่เห็นคุณค่าตนเองต่ำจึงมักให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนที่ตนไม่มี ซึ่งจะแสดงให้เห็นลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำดังตารางที่ 2.3 ดังนี้

### ลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ

ความแตกต่างของพฤติกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำของบุคคลจำแนกได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ความแตกต่างในพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และต่ำ

ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ
มีความคล่องแคล่วว่องไว กระตือรือร้น	มีความรู้สึกถูกกดดันจากสังคม ขาดพลัง ความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จ
ชอบแสดงความคิดเห็น	ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง จากคนอื่น
พูดชักนำผู้อื่นมากกว่าเป็นผู้ตาม	ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้แสดงบทบาท
มองสิ่งต่างๆในด้านดี มีทัศนคติที่ดี	พร้อมจะเชื่อคนอื่นว่ามองตนในแง่ไม่ดี
เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน	ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง คิดว่าตนมีบทบาทน้อยในสังคม
มีความมั่นใจในการกระทำของตน	กลัวการกระทำที่อาจได้รับการปฏิเสธหรือ ตำหนิ กลัวทำให้ผู้อื่นโกรธ
กล้าแสดงออกในพฤติกรรมที่เหมาะสม	เก็บกด ขี้อาย
ยอมให้สังคมกำหนดพฤติกรรมของตนน้อย	พยายามทำสิ่งที่สังคมยอมรับ
มีความวิตกกังวลต่ำ	มีความวิตกกังวลสูง

ด้วยเหตุดังนี้การเห็นคุณค่าในตนเองจึงสามารถบอกลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้รวมทั้งมีความสำคัญต่อการที่บุคคลจะมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความสามารถรับแรงกดดันในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากมันจะช่วยปรับปรุงโครงสร้างบุคลิกภาพเฉพาะตัว และคุณภาพของบุคคลแล้ว มันยังช่วยก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลอีกด้วย

## 2.1.6 ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเอง (The multifaceted hierarchical model)

ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเอง พัฒนาขึ้นโดย ชาร์เวลสัน และคณะ (Shavelson et. Al, 1976 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) ซึ่งอธิบายว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง หลายมิติมีองค์ประกอบที่กล่าวถึงรายละเอียดของการเห็นคุณค่าในตนเองได้ชัดเจนกว่าการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีเพียงมิติเดียว ซึ่งลักษณะที่สำคัญของรูปแบบการเห็นคุณค่าในตนเองที่เป็นลำดับชั้น คือ

1. เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีโครงสร้างเป็นลำดับชั้น ยอดบนสุดของชั้นเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม (Global/general self-esteem)

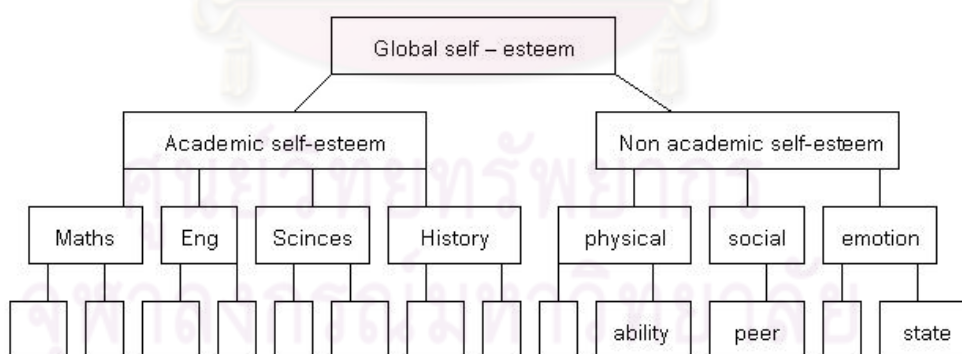
2. เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองที่ประกอบด้วยโครงสร้างต่างๆหลายด้าน

3. ลักษณะโครงสร้างหลายมิติของการเห็นคุณค่าในตนเองนี้ ส่วนสำคัญอยู่ที่ระดับชั้นล่างของโครงสร้าง

4. การเพิ่มขึ้นของอายุของบุคคลที่ประเมินจะมีผลต่อองค์ประกอบของโครงสร้างมากขึ้น

5. ข้อเท็จจริงต่างๆที่ได้เกิดจากการประเมินความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคล

ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเองอธิบายว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสามารถแยกได้เป็น 2 ด้านคือ ด้านวิชาการ (Academic self-esteem) กับด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ (Non academic self-esteem) ซึ่งแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบย่อยดังแสดงในแผนภาพที่ 2.2



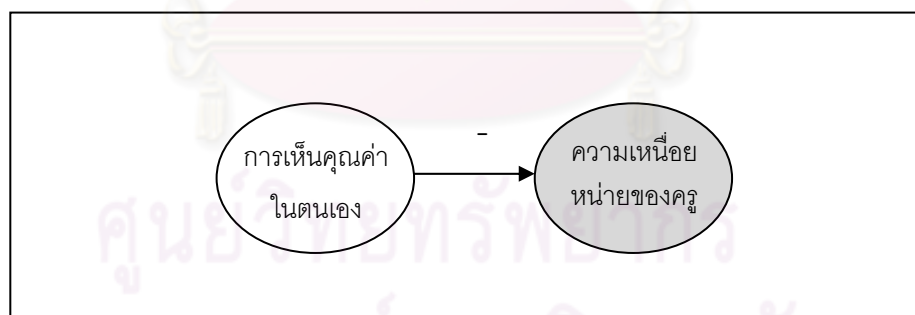
แผนภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากแผนภาพสามารถอธิบายได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมเปรียบเสมือนยอดพีระมิด และในระดับชั้นที่ต่ำลงมาจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่เป็นการรับรู้ตนเองเฉพาะด้าน โดย Shavelson (1976 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) แบ่งการรับรู้ตนเองออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ (Academic self-esteem) กับด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ (Non academic self-esteem)

ซึ่งในระดับขั้นนี้ก็สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยที่กล่าวถึงรายละเอียดของการเห็นคุณค่าในตนเองในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับขั้นถดถอยมา ได้แก่ ด้านวิชาการ (Academic self - esteem) สามารถศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าตนเองในวิชาต่างๆเช่น คณิตศาสตร์ สังคม ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น และในด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ (Non academic self - esteem) ก็สามารถศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปเกี่ยวกับด้านกายภาพ (Physical) ด้านสังคม (Social) และด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotion) และในขั้นนี้ก็สามารถศึกษาเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของการเห็นคุณค่าในตนเองด้านกายภาพเช่น การเห็นคุณค่าในตนเองตามความสามารถของร่างกาย การเห็นคุณค่าในตนเองเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา การศึกษาเฉพาะเจาะจงองค์ประกอบย่อยของการเห็นคุณค่าในตนเองด้านสังคม เช่น การเห็นคุณค่าในตนเองในความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

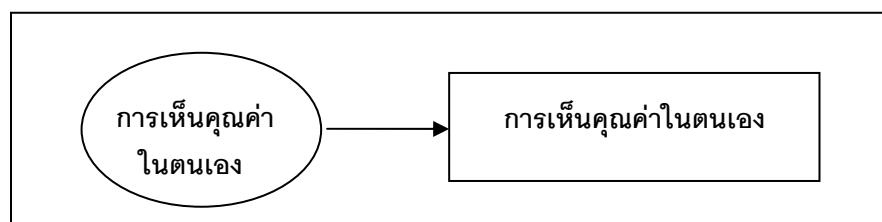
### 2.1.6 การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากงานวิจัยของ Ioannou and Kyriakides (2006) Dorman (2003) และ Salinas (2004) พบว่าตัวการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายโดยเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความเหนื่อยหน่ายของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยมีค่าเป็นลบทั้งสามงานวิจัย แสดงว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ดังแผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายของครู

ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังแผนภาพที่ 2.4





## แผนภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

ซึ่งการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดจากแนวคิด และทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

### 2.2 ความเครียด

การนำเสนอสาระในตอนนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเครียดโดย นำเสนอสาระแยกออกเป็น 3 หัวข้อได้แก่ ความหมายและประเภท แนวคิดทฤษฎี และการวัด ความเครียด

#### 2.2.1 ความหมาย และประเภทของความเครียด

ความเครียดเป็นคำที่มาจากภาษาลาติน คือ “Strictus” ซึ่งแปลว่า ความตึงแน่น (Bound tight) ในทางจิตวิทยา ความเครียด หมายถึง สิ่งเรียกร้องต้องการ (Demand) ที่มีผลต่ออินทรีย์ เพื่อก่อให้เกิดการปรับตัว สิ่งเรียกร้องต้องการ ก็คือ สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อ คนเรา ซึ่งมีนักวิชาการคนแรก ที่ให้ความสนใจในเรื่องความเครียดชื่อ Claude Bernard ได้เขียน บทความเกี่ยวกับความเครียดว่า “เป็นการปรับตัวของร่างกาย เพื่อรักษาความสมดุล เมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มารบกวน”

Selye (1976 อ้างถึงใน ธรณินทร์ กองสุข, 2546) ผู้สร้างทฤษฎีความเครียดโดย อาศัยพื้นฐานของสรีรวิทยาและชีวเคมีให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบชีวิต ซึ่งโดยธรรมชาติความเครียดไม่มีลักษณะเฉพาะแต่สามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงได้ ความเครียดเป็นกลุ่มอาการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของร่างกายอย่างหนึ่ง เรียกว่า กลุ่มอาการการปรับตัว โดยทั่วไป (General Adaptation Syndrome : GAS) ซึ่งทำให้เราต้องปรับตัวไม่ว่าสิ่งเร้าที่มาคุกคามนั้นจะ ทำให้เราชอบหรือไม่ชอบก็ตาม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายที่มีลักษณะไม่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้

กรมสุขภาพจิต (2541 อ้างถึงใน ธรณินทร์ กองสุข, 2546) ได้ให้ความหมายของ ความเครียดไว้ว่าเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวานใจ วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลที่รับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่า เป็นสิ่งที่คุกคาม จิตใจหรือให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายอันเป็นผลให้ภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป บุคคลมี ปฏิกริยาตอบสนองต่อความเครียดแตกต่างกันไปเป็นต้นว่าการใช้กลไกป้องกันตนเอง การ



เปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิดและด้านอารมณ์ ความรู้สึก เพื่อให้ความรู้สึกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นคลายลง และกลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้ง

จากการศึกษาแนวคิดต่างๆ ของความเครียดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความเครียดได้ว่า เป็นความรู้สึกทางลบของครูในการทำงานต่อสภาพแวดล้อมที่เข้ามาทำร้าย และคุกคาม อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย รวมทั้งเหตุการณ์สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ทำให้เกิดความทุกข์ และไม่สบายใจ ทำให้เกิดการปรับตัวต่อสิ่งคุกคามนั้นๆ เพื่อรักษาความสมดุลของตนไว้ โดยแสดงออกมาทางร่างกายจิตใจ และพฤติกรรม เช่น ความรู้สึกหวาดผวา อึดอัดใจ ไม่สบายใจ หงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า เบื่อหน่าย ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ประหม่า เจ็บข้อม เป็นต้น ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด

นักวิชาการและนักทฤษฎีซึ่งได้ศึกษาเรื่องของความเครียด ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 มุมมอง ดังนี้

### 2.2.1 ความเครียดเป็นการตอบสนอง (Response) ของบุคคลต่อตัวกระตุ้น

Selye (1976 อ้างถึงใน ธรณินทร์ กองสุข, 2546) แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางโรคต่อมไร้ท่อ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ไม่ว่าผู้ป่วยจะเป็นโรคอะไรก็ตาม จะมีกลุ่มอาการอย่างหนึ่งที่ต้องประสบเหมือนกัน คือ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร น้ำหนักลดและจากการศึกษาวิจัยพบว่า ไม่ว่าเขาจะฉีดฮอร์โมนหรือสารตัวใดเข้าไปในสัตว์ทดลอง สัตว์ทดลองนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงดังนี้ คือ ต่อมหมวกไตจะโตและเพิ่มการทำหน้าที่ และเกิดมีแผลในกระเพาะอาหารและลำไส้ ผลจากการวิจัยในระยะต่อมาได้สนับสนุนถึงการเปลี่ยนแปลงในอวัยวะทั้ง 3 ดังกล่าว เมื่อสัตว์ทดลองต้องเผชิญกับความร้อน ความเย็น การติดเชื้อ การบาดเจ็บ ตกเลือด การระคายเคืองต่อระบบประสาทและตัวกระตุ้นอื่น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของอวัยวะเหล่านี้เชื่อว่าจะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาการอ่อนเพลีย เบื่ออาหาร และน้ำหนักลดที่พบในผู้ป่วย และในชื่อกลุ่มอาการนี้ว่า “กลุ่มอาการปรับตัวโดยทั่วไป” (General Adaptation Syndrome : GAS) ดังนั้น Selye (1974) จึงมีมุมมองว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อตัวกระตุ้น (Stressor) ซึ่งการตอบสนองนั้นจะแสดงออกในลักษณะของกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (Nonspecific) ที่เรียกว่า กลุ่มอาการปรับตัวโดยทั่วไปซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้โดยกลุ่มอาการที่เกิดขึ้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะเตือน (Alarm reaction) ระยะต่อต้าน (Stage of resistance) และระยะหมดกำลัง (The stage of exhaustion) โดยระยะเตือน (Alarm reaction)

เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดภาวะเครียดในระยะแรก ปฏิกิริยาในระยะนี้จะเกิดขึ้นเพียงระยะเวลาสั้นๆ ตั้งแต่เพียงไม่กี่นาทีถึง 48 ชั่วโมง ซึ่งขึ้นอยู่กับความรุนแรงของตัวกระตุ้น อาการที่แสดงออกนั้นเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติกและต่อมพิทูอิทารีส่วนหน้า เช่น อัตราการเต้นของหัวใจจะแรงและเร็ว ความดันโลหิตสูงขึ้น หายใจเร็ว มีการคลื่นไส้หรืออาเจียน ม่านตาขยาย เหงื่อออกมากผิดปกติ กล้ามเนื้อมาผิดปกติ กล้ามเนื้อเกร็ง และมีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ภายในร่างกาย ระยะต่อต้าน (Stage of resistance) สิ่งมีชีวิตจะปรับตัวอย่างเต็มที่ต่อตัวกระตุ้นที่เกิดความเครียดและผลที่ตามมาคือ อาการจะดีขึ้นหรือหายไป โดยการต่อสู้หรือถอยหนีจากตัวกระตุ้น แต่ถ้าสิ่งมีชีวิตนั้นยังได้รับการกระตุ้นจากสิ่งทีก่อให้เกิดความเครียดอยู่ สิ่งมีชีวิตนั้นจะสูญเสียการปรับตัวอีก และเข้าสู่ระยะที่ 3 คือ ระยะหมดกำลัง และระยะหมดกำลัง (The stage of exhaustion) เนื่องจากความสามารถในการปรับตัวของสิ่งมีชีวิตต้องมีจุดจบ ถ้าตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดรุนแรงและไม่สามารถจะขจัดออกไปได้ สิ่งมีชีวิตนั้นจะเกิดการหมดกำลังและหากไม่ได้รับการช่วยเหลือ หรือประคับประคองจากภายนอกอย่างเพียงพอ กลไกการปรับตัวจะล้มเหลว เกิดโรค และเสียชีวิตได้ในที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวพบว่า เป็นการศึกษาซึ่งมุ่งศึกษาความเครียดในลักษณะการตอบสนองทางด้านสรีรวิทยา และพบว่าการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามเงื่อนไขทั้งภายในและภายนอกของแต่ละบุคคล โดยปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ หรือกรรมพันธุ์ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การรักษาด้วยฮอร์โมน ยา และอาหาร เป็นต้น อีกทั้งยังได้ชี้ให้เห็นว่าตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดนั้นไม่ได้จำกัดเพียงตัวกระตุ้นทางกายภาพหรือสารเคมีเท่านั้น แต่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีรวิทยาและมีผลกระทบต่อสุขภาพได้เช่นกัน

**2.2.2 ความเครียดเป็นตัวกระตุ้น (Stimulation)** เป็นมุมมองที่อธิบายว่าความเครียดเป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการตอบสนองและสิ่งเร้าเหล่านี้เป็นบ่อเกิดของความเครียด นักวิชาการที่มมุดังกล่าวคือ โฮมส์และชาฮ ซึ่งเป็นผู้สร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับการเจ็บป่วย ซึ่งเชื่อว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ถือเป็นภาวะเครียดที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว ดังนั้น บุคคลที่มีเหตุการณ์ที่ทำให้ชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงมาก จะมีโอกาสเกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ สูง ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวได้แก่ ทั้งด้านดี และด้านที่ไม่ดี ซึ่งมีความรุนแรงแตกต่างกันและจะเข้ามากระทบบุคคลโดยผ่านการรับรู้ (Perception) ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวกลั่นกรองหรือเปลี่ยนแปลงความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ ต่อ

ตนเอง ซึ่งบุคคล จะรับรู้ว่าการณ์นั้นรุนแรงเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา แรงสนับสนุนทางสังคม และความแข็งแรงของบุคคล โดยประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะกลายเป็นข้อดีที่จะช่วยให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์ไม่รุนแรงเกินไป แต่ในทางตรงข้ามถ้ามีประสบการณ์ที่ไม่ดีอาจทำให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์นั้นเลวร้ายกว่าที่ควรจะเป็น แรงสนับสนุนทางสังคม เมื่อมีเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตบุคคลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมากย่อมรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเลวร้ายน้อยกว่าบุคคลที่ขาดแรงสนับสนุนความแข็งแรงของบุคคล ซึ่งอาจได้มาจากกรรมพันธุ์

**2.2.3 ความเครียดเป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ของบุคคลและสภาพแวดล้อม** Lazarus (1984 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) มีมุมมองเกี่ยวกับความเครียดว่าไม่ได้ขึ้นกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อม แต่บุคคลและสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งมุมมองดังกล่าวมีพื้นฐานแนวคิดจาก 2 มุมแรกรวมกัน โดยกล่าวว่า ความเครียดสามารถก่อให้เกิดปัญหาทางร่างกายและจิตใจได้ ดังนั้นบุคคลต้องมีการรับรู้และการประเมินในความต้องการในสถานการณ์นั้นๆ เพื่อที่จะปรับตัวและจัดการภายใต้ความสามารถของบุคคลนั้น โดยพบว่าถ้าบุคคลมีแรงจูงใจสูงมีความสมดุลระหว่างความต้องการและการตอบสนอง บุคคลนั้นจะปลอดภัยจากความเครียด แต่หากเกิดความไม่สมดุลระหว่างความต้องการจะไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้

สรุปได้ว่าทฤษฎีความเครียดที่ได้กล่าวในข้างต้น สามารถอธิบายถึงกระบวนการเกิดความเครียดและก่อให้เกิดความเข้าใจในความเครียดในมุมมองที่แตกต่างกัน โดยสามารถแยกเป็น 3 มุมมอง คือ

- 1) เป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระตุ้น ซึ่งตอบสนองออกมาในกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (GAS) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้
- 2) เป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตถือว่าเป็นภาวะเครียดที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว
- 3) ความเครียดเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม ต้องอาศัยการรับรู้และการประเมินในความต้องการ เพื่อที่จะปรับตัวและจัดการภายใต้ความสามารถของบุคคลในสถานการณ์นั้นๆ

### 2.2.3 การวัดความเครียด

กาญจน์ โชติชัยวิวงศ์กุล (2547 อ้างถึงใน โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551) กล่าวว่า การที่จะทราบได้ว่า บุคคลใดมีความเครียดหรือไม่มากนักเพียงใด มี 2 วิธี คือ **วิธีที่ 1** สังเกตสิ่งที่ปรากฏออกมาในตัวคนทั้งด้านอารมณ์ คำบอกเล่ารวมทั้งอาการต่าง ๆ เช่น อารมณ์หงุดหงิดง่าย ขาดความอดทน การควบคุมอารมณ์ บ่นถึงปัญหาที่แสดงถึงอาการเหน็ดเหนื่อย ถอนหายใจ กระสับกระส่าย แสดงพฤติกรรมที่ผิดไปจากเดิม หรือมีความแปรปรวนทางร่างกาย เช่น เบื่ออาหาร น้ำหนักลด อ่อนเพลีย โดยมีสาเหตุจากการมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากและแก้ปัญหาไม่ตกเป็นต้น และ**วิธีที่ 2** ใช้แบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อตรวจหาความเครียดโดยวัดได้จากอาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วคำนวณออกมาเป็นตัวเลข เปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานของแบบทดสอบนั้น ๆ ทำให้บอกได้ว่ามีความเครียดหรือไม่มากนักเพียงใด ซึ่งผู้สร้างแบบทดสอบไว้มากมาย เช่น แบบวัดความเครียด Occupational Stress Indicator (OSI), Health Opinion Survey (HOS), Symptom Check List 90 (SCL-90), Cornell Medical Index (CMI)

แบบทดสอบความเครียด OSI คูเปอร์ และคณะ ได้สร้างขึ้นในปี 1988 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับแง่มุมต่างๆของความเครียด แบ่งออกได้เป็น 6 ส่วน คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ทำและแนวทางที่จะปฏิบัติ ถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ส่วนตัวของแต่ละบุคคล การแปลเหตุการณ์รอบตัว ปัจจัยความเครียดในการทำงาน กลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาและวัดค่าความเครียด ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางร่างกาย 12 ข้อ และความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ (สุขภาพจิต) 18 ข้อ มี จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ มีการคิดคะแนนโดยการรวมเอาอาการทั้งสองส่วนมารวมกัน แล้วให้คะแนนแบบอิงกลุ่ม แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับ คือ ผู้ที่มีคะแนนความเครียดต่ำกว่า หรือเท่ากับค่าเฉลี่ย -1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย +1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ถือว่า มีความเครียดระดับปานกลาง และผู้ที่มีคะแนนความเครียดมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย +1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ถือว่ามีความเครียดระดับสูง

แบบสำรวจความเครียด HOS เป็นแบบสำรวจที่แมค มิลเลนสร้างขึ้น ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวกับอาการต่าง ๆ ทางร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเครียดมีจำนวน 20 ข้อ แบบทดสอบนี้ใช้เป็นครั้งแรกที่เซตสเตอริง ในปี 1950 - 1969 โดยที่โครงการจิตวิทยาสังคม ของมหาวิทยาลัยคอร์เนล สหรัฐอเมริกา มีหลักการให้คะแนน คือ อาการที่เกิดขึ้นบ่อยๆได้ 3 คะแนน อาการที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้งให้ 2 คะแนน ไม่เคยเกิดอาการเลยให้ 1 คะแนน แล้วนำคะแนนรวมมาประเมินระดับความเครียดโดยใช้หลักคะแนนอิงกลุ่ม ผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ค่าเฉลี่ย +1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลงมา จัดว่ามีความเครียดระดับต่ำ ผู้ที่มีคะแนนความเครียดระหว่างค่าเฉลี่ย +1 ถึง +2 ส่วนเบี่ยงเบน



มาตรฐาน ถือว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดสูงกว่าปกติ มีแนวโน้มต่อการเปิดปัญหาสุขภาพและผู้ที่มีความเครียดมากกว่า +2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขึ้นไปถือเป็นผู้ที่มีความเครียดในระดับสูงมาก เป็นกลุ่มที่อาจมีปัญหาสุขภาพจิตเล็กน้อยมาบ้างแล้วควรได้รับการตรวจจากจิตแพทย์

ส่วนแบบสำรวจ CMI เป็นแบบสำรวจความเครียดประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 195 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับสุขภาพกาย 2 ใน 3 ของคำถามทั้งหมด ที่เหลือ 1 ใน 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับอาการทางจิต กรมสุขภาพจิต ได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินความเครียดไว้หลายแบบด้วยกัน

กรมสุขภาพจิต ได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินความเครียดไว้หลายแบบด้วยกัน แต่สำหรับในการวิจัยครั้งนี้จะขอกล่าวถึงแบบประเมิน 2 แบบด้วยกันคือ แบบประเมินผลวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง โรงพยาบาลศรีธัญญาแบบวัดความเครียดสวนปรุง กรมสุขภาพจิตโดยมีแบบวัดทั้ง 2 เป็นแบบวัดแบบประเมินค่า ที่มีข้อคำถาม 20 ข้อ ที่ให้ผู้ตอบสามารถทราบค่าของระดับคะแนนที่ตนเองทำได้ ด้วยการแปลผลแบบให้ผู้ตอบทราบแนวทางการรับรู้และแก้ไขพร้อมทั้งป้องกันปัญหาที่อาจเกิดจากความเครียดหากไม่สามารถแก้ไขความเครียดนั้นได้ โดยแบบประเมินผลวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองและแบบวัดความเครียดสวนปรุงนั้นสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในงานศึกษาวิจัยเชิงสำรวจหรือวิเคราะห์

ข้อจำกัดของแบบประเมินผลวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง และแบบวัดความเครียดสวนปรุง

1. แบบวัดความเครียดฉบับสั้น มี 20 ข้อ ไม่สามารถจะแยกสาเหตุหรืออาการต่าง ๆ ของความเครียดได้ บอกระดับความเครียดได้เพียงค่าคร่าวๆแต่จะเหมาะกับงานสำรวจที่ต้องการผลรวดเร็ว การตอบที่ง่ายและ สะดวกต่อการใช้

2. แบบวัดนี้เหมาะกับผู้ที่ตอบในวัยทำงานหรือวัยเรียน หากจะนำไปใช้กับคนในกลุ่มอื่นที่มีลักษณะแตกต่างไปจากนี้ เช่น ในเด็กหรือผู้สูงอายุ ควรจะต้องทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบ หากความแม่นยำ และเกณฑ์การแบ่งระดับความเครียดใหม่

3. การประเมินระดับความเครียดของแบบทดสอบ ได้จากคะแนนรวมของแต่ละข้อคำถาม หากผู้ตอบมีความเครียดกับเหตุการณ์เพียงไม่กี่ข้ออย่างรุนแรงคะแนนรวมออกมาอาจจะอยู่ในระดับเดียวกับคนที่เครียดต่ำ ต่อหลาย ๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตก็ได้

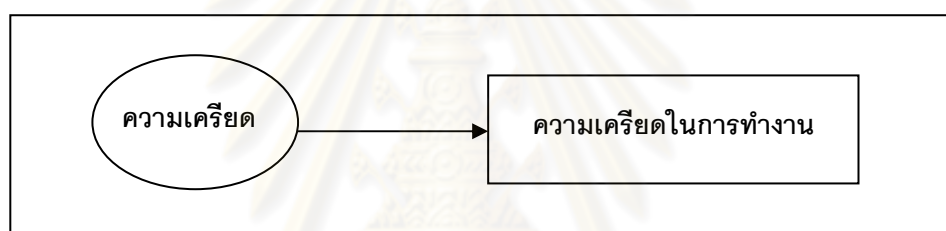
4. แบบทดสอบนี้ เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง อาจเกิดความลำเอียงโดยธรรมชาติของคนที่ย่อม อยากรู้แสดงตนในด้านดี หรือตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือคนที่ชอบปฏิเสธต่อความเครียด อาจจะรายงานให้ดู น้อยกว่าความเป็นจริง ผลการวัดความเครียดที่



ประเมินได้จะไม่ตรงกับความเป็นจริง ผลการวัดความเครียดที่ ประเมินได้จะไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นการวัดความเครียด ถ้าจะให้ผลถูกต้องก็ต้องวัดหลาย ๆ ด้าน

จากความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเครียดผู้วิจัยสรุปได้ว่าความเครียดเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันซึ่งทุกคนจะต้องเผชิญไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และจากแนวคิด และทฤษฎีความเครียดทำให้ผู้วิจัยทราบว่า เมื่อเกิดความเครียดจะทำให้ผู้นั้นเกิดความกดดันในการทำงานมากขึ้น นอกจากนั้นยังเกิดความเหนื่อยหน่ายตามมา ดังนั้นถ้าอยากจะทราบว่าบุคคลใดมีความเครียดหรือไม่นั้นพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงและจากแบบวัดความเครียดจึงจำเป็นต้องหาทางลดหรือขจัดออกไป ซึ่งสามารถประเมินความเครียดได้จากแบบทดสอบความเครียดที่มีอยู่มากมาย แต่ในงานวิจัยนี้ใช้แบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวัดความเครียด ดังแผนภาพที่ 2.5



แผนภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดความเครียด

### 2.3 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

การนำเสนอสาระในตอนนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยนำเสนอสาระแยกออกเป็น 3 หัวข้อได้แก่ ความหมาย ประเภท และการวัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

#### 2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

สภาพแวดล้อม (environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ซึ่งเป็นเรื่องทางด้านกายภาพ และทางด้านชีวภาพ หรือชีวภูมิศาสตร์กับสภาพแวดล้อมที่มนุษย์เสริมสร้างหรือกำหนดขึ้น เช่น ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี แบบแผน ความเชื่อ และสภาพแวดล้อมทางการเมืองหรือความเจริญในด้านวิทยาการต่างๆ สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะมีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนถึงกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่ง กูดัน อินทร์พรหม (2533) นอกจากนี้กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2536) ยังกล่าวว่า สภาพแวดล้อมอาจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม

อมรวิทย์ นาครทรรพ (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลโดยเฉพาะเด็กๆ ให้มีรากฐานชีวิตที่ดี โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน และจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของนักเรียนทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ถ้าโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมได้ดีมีสภาวะที่เหมาะสมก็จะช่วยส่งเสริมต่อสุขภาพนักเรียนนักเรียนสามารถจดจำได้เป็นแบบอย่างได้ และ ( เกื้อกุล ทาสิทธิ์ อ่างถึงใน กนกพันธ์ พันธุ์เถระ, 2537) ยังกล่าวว่าบุคคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากอิทธิพลระหว่างสัมพันธภาพของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมหรือกับบุคคลที่ล้อมรอบอยู่ บุคคลิกภาพของบุคคลจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามวัย และประสบการณ์ที่บุคคลสัมผัสกับสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ หรือสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือจะเป็นสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เคมี ชีวภาพ และสังคม ต่างก็มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับมนุษย์ หรือพัฒนาการต่างๆ ของมนุษย์ เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้จากเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมได้ตลอดเวลา ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีก็สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้ง่ายอีกด้วย

จิรายัตร์ คมพัยค์ษ์ และคณะ (2528) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมต่างๆ ของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน และส่งผลกระทบต่อสุขภาพของนักเรียนทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ถ้าโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมได้ดี มีสภาวะเหมาะสมก็จะช่วยให้ส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน และนักเรียนสามารถจดจำได้เป็นแบบอย่างได้ ทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนเกิดความสนใจ เกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามอีกด้วย

สำหรับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนั้น กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2532) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมโรงเรียนออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ 3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และการจัดการ ซึ่งเป็นการแบ่งสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนตามแนวนโยบายของกรมสามัญทั้ง 3 ด้านนี้ ก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมปรับปรุงให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา โดยที่สภาพแวดล้อมทั้งสามด้านนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ และความเป็นอยู่ของนักเรียน หากโรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมดังกล่าวให้อยู่ในสภาวะที่พึงประสงค์ ย่อมเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของนักเรียนในโรงเรียน ทั้งยังเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอีกด้วย จากงานวิจัยของ Dyar (อ้างถึงใน โกสินทร์ รังสยาพันธ์ , 2531) พบว่าการที่เด็กได้อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่สะอาดเป็นพิเศษ จะช่วยให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมให้ดีขึ้นได้ ทำให้เด็กเกิดความเอาใจใส่ สามารถปฏิบัติ และมีความกระตือรือร้นในการรักษาสภาพแวดล้อม นอกจากนี้สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมักมี

อิทธิพลเหนือจิตใจเด็ก โรงเรียนที่มีบริเวณร่มรื่นน่าพักอาศัย มีอาคารสถานที่สะอาดจัดไว้เป็นระเบียบสวยงาม ย่อมหล่อหลอมพฤติกรรมของเด็กให้ฝึกฝนไปในทางที่ดีได้ง่าย

### 2.3.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมซึ่งกรมสามัญศึกษา (2532) ได้แบ่งไว้ ออกเป็น 3 ประเภท มีดังนี้

#### 2.3.2.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านวัตถุ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน หรือห้องประกอบอื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศซึ่งในการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพนี้ กรมสามัญศึกษา (2536) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และประกาศเป็นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมข้อที่ 2 ในเรื่องทิศทางการจัดการศึกษาของกรมสามัญฯไว้ดังนี้ “ กรมสามัญศึกษาเชื่อว่าบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีของโรงเรียนมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ได้ มีผู้กล่าวว่าครูอาจแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆได้ 2 ประเภท คือ ครูพูดได้ และครูที่พูดไม่ได้ ครูที่พูดได้เป็นครูที่รู้จักกันดี และได้รับการยกย่องยอมรับว่ามีความสำคัญยิ่ง แต่ครูพูดไม่ได้มักจะกล่าวถึงน้อย บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนถือว่าเป็นครูที่พูดไม่ได้ เชื่อว่าโรงเรียนที่สะอาด ร่มรื่น เรียบง่าย สดชื่น สงบ แจ่มใส มีชีวิตชีวา วัสดุ อาคาร สถานที่ที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่พร้อมที่จะให้ครู และนักเรียนได้ใช้ตลอดเวลา ย่อมจะทำให้ครู และนักเรียนได้รับอิทธิพล ทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใส รักสวยรักงาม รักความสะอาด ความสงบเรียบร้อย และรักความร่มรื่นไปด้วย ถือว่าเป็นคุณธรรมต่างๆที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรอันเกิดขึ้นในตัวนักเรียน โดยครูพูดไม่ได้ประเภทนี้เป็นอย่างมาก จึงเป็นการสมควรที่โรงเรียนจะต้องพยายามจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการที่เด็ก และครูจะได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เต็มที่”

ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนทางด้านกายภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะมีอิทธิพลในการหล่อหลอมพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม สติปัญญา และสังคนของนักเรียน ก่อให้เกิดความรัก ความภูมิใจ ห่วงแหนในชื่อเสียงของโรงเรียน ทั้งยังช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนรู้

ธนศ ขำเกิด (2533) ได้เสนอแนะกิจกรรมตัวอย่าง และแนวปฏิบัติในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการดำเนินการจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดี ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลตามทิศทางการจัดการศึกษาสรุปได้ดังนี้

- 1) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียนได้ปลูก และดูแลรักษาต้นไม้ด้วยตนเอง อย่างน้อยคนละหนึ่งต้น อาจจะเป็นปลูกดอกไม้ ไม้ประดับ ตกแต่งสร้างซุ้ม สร้างศาลา ที่พักผ่อน หย่อนใจให้เกิดความร่มรื่น สดชื่น สวยงาม
- 2) ตกแต่งอาคารเรียน อาคารชั่วคราว ตกแต่งสนามหญ้า รื้อ จัดห้องเรียน ห้องพัก โต๊ะทำงาน ห้องน้ำ รักษาความสะอาดสิ่งต่างๆ จัดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนให้เกิด ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลแล้วสบายตา หยิบง่ายใช้คล่อง และใช้การได้อยู่เสมอ
- 3) จัดหาสถานที่บางส่วนไว้เพื่อให้นักเรียนได้เข้าไปใช้ในลักษณะที่มี ความรู้สึกเป็นส่วนตัว เป็นตัวของตัวเอง อันจะก่อให้เกิดความรู้สึกสงบ เช่น มุมสงบสมุด ห้อง จริยธรรม สวนสงบ เป็นต้น
- 4) มีความคิดในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาดัดแปลงให้เกิดใหม่
- 5) ขจัดความซ้ำซาก จำเจ ด้วยการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การจัดสถานที่ ของครู การจัดโต๊ะ ของนักเรียน การตกแต่งไม้ดอกไม้ประดับ การจัดบ้านนิเทศ เป็นต้น
- 6) คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ เช่น จัดป้ายประกาศในที่ที่ สามารถอ่านได้อย่างสะดวก และทั่วถึง
- 7) นำทรัพยากร หรือสิ่งของต่างๆ ที่หาได้ในท้องถิ่นมาจัด หรือดัดแปลง ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน
- 8) จัดห้องแสดงศิลปวัฒนธรรม การจัดทำเอกสารเผยแพร่ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 9) คำนึงถึงความประหยัดในการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับ ทรัพยากรที่มีอยู่
- 10) สร้างสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน เพื่อความเป็นศูนย์รวมทาง จิตใจของทุกคนให้มีความภาคภูมิใจในสถาบัน
- 11) ทำถนนหนทางเชื่อมติดต่อกันระหว่างอาคารเรียน จัดที่นั่งชยะให้ พอเพียง บริการน้ำดื่ม น้ำใช้ จัดเครื่องใช้ไม้สอยให้สามารถหยิบง่ายใช้คล่อง และเป็นระเบียบ เป็นต้น
- 12) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความมั่นคง ปลอดภัย มีการ ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้มีสภาพใช้การได้อยู่เสมอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ หน้าต่าง อาคารสถานที่ เป็นต้น

### 2.3.2.2 สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งใน และนอกห้องเรียน อันจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน สภาพแวดล้อมทางวิชาการเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญ เพราะจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงสภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่จะเกี่ยวข้องกับ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ทั้งในเรื่องของรูปแบบการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน และการ จัดการเรียนการสอน ถ้าหากโรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมด้านวิชาการได้ดีก็จะส่งผลให้การ เรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และนักเรียนก็จะมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของ หลักสูตร กรมสามัญศึกษาได้ให้แนวทางในการจัด และสร้างบรรยากาศด้านวิชาการที่ดีควร คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

- 1) มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน โดยครูพยายามจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนกระทำได้ด้วยตนเอง และให้โอกาสในการเรียนรู้ให้มากที่สุดตาม ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยครูจะเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ
- 2) พัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้นำตนเองได้ มีความเชื่อมั่น กระฉับกระเฉง กระตือรือร้น ฉลาดทันคน กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 3) การจัดการเรียนการสอนควรจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้นักเรียนตาม ความเหมาะสม
- 4) จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้นักเรียนได้มีโอกาสแสดงออก และเข้า ร่วมทุกคนตามความสามารถ ตามความถนัดอย่างต่อเนื่องและเสรี
- 5) การเรียนในบางวิชาควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 6) ครูควรให้ความรัก ความเมตตาแก่นักเรียนด้วยความจริงใจ

### 2.3.2.3 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และการจัดการ

สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และการจัดการ หมายถึง บรรยากาศ และสภาพการ ดำเนินการใดๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ใน ลักษณะของการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารกับครู ครูกับครู ครูกับ บุคลากร ที่ทำงานต่างๆในโรงเรียน และกับบุคลากรภายนอกที่มาเยือน กรมสามัญศึกษาได้เสนอแนะ แนวทางเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการบริหาร และการจัดการที่ดีในโรงเรียน ได้แก่



1) การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรต่างๆในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารกับครู ครูกับครู ครูกับบุคลากรที่ทำงานต่างๆในโรงเรียน ครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน ควรเป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรไมตรี ซึ่งอาจกระทำได้โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมทั้งในการแสดงความคิดเห็น หรือ การปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีการประชุมร่วมกันในโรงเรียนฝ่าย หมวด อย่างสม่ำเสมอ
- (2) เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ
- (3) ส่งเสริมการประชุมปฏิบัติการ
- (4) จัดให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสพบปะสังสรรค์ในโอกาสอันควร
- (5) ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกรณีต่างๆ
- (6) มีโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียน
- (7) เปิดโอกาสให้นักเรียนทำงานโดยคณะกรรมการนักเรียน

ภายใต้การดูแลของครู

- (8) ต้อนรับแขกที่มาเยือนด้วยบรรยากาศแห่งมิตรไมตรี
- (9) ส่งเสริมการปฏิบัติตนให้มีสัมมาคารวะตามขนบธรรมเนียมประเพณี

2) การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในลักษณะต่างๆ ได้แก่

- (1) การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ภายในโรงเรียน
- (2) ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
- (3) ยกย่อง ชมเชย เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น
- (4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้
- (5) สนับสนุนงบประมาณงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการ

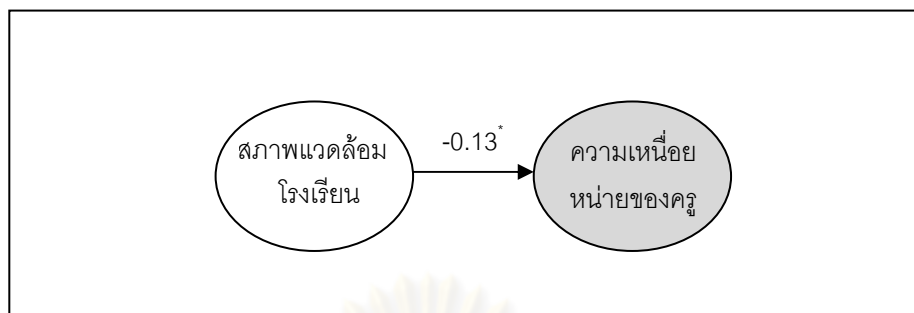
ดำเนินงานของบุคลากร

- (6) ทีมงานและผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบายและแนว

ปฏิบัติให้ชัดเจนต่อการปฏิบัติ

### 2.3.3 การวัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

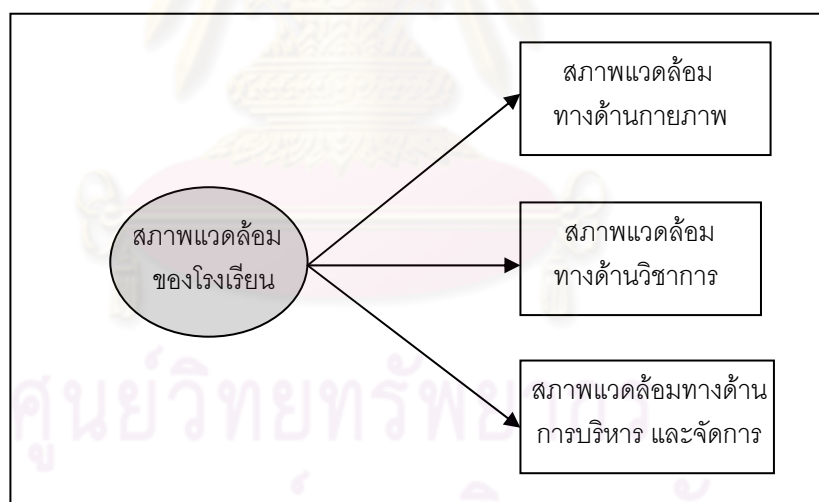
จากงานวิจัยของ Dorman (2003) Grayson and Alvarez (2008) พบว่าตัวแปร สิ่งแวดล้อมของห้องเรียน และโรงเรียนส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายโดยเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความเหนื่อยหน่ายของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยมีค่าเป็นลบทั้งสองงานวิจัย แสดงว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ดังแผนภาพที่ 2.6



**แผนภาพที่ 2.6** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ ความเหนื่อยหน่ายของครู จากงานวิจัยของดอร์แมน

ผู้วิจัยจึงแบ่งโมเดลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนจากแนวความคิดของกรมสามัญศึกษา (2532) ออกเป็น 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ และ สภาพแวดล้อมทางการบริหาร และการจัดการ

ผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนดังแผนภาพที่ 2.7



**แผนภาพที่ 2.7** โมเดลการวัดของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

## 2.4 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

การนำเสนอสาระในตอนนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม โดยนำเสนอสาระแยกออกเป็น 3 หัวข้อได้แก่ ความหมาย และประเภท และการวัดการสนับสนุนทางสังคม

### 2.4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Weiss (1974 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์, 2548) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการให้ที่เกิดจากความสัมพันธ์ หรือสัมพันธ์ภาพทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การให้ความรักผูกพันความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำ วัตถุประสงค์ของหรืออารมณ์ ให้ความมั่นใจในควมมีคุณค่า หรือความสามารถในบทบาท การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และโอกาสในการแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกัน และกัน

Cobb (1976) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลที่ต้องการดูแล ความรัก ความมีคุณค่าในตัวเอง ความมีคุณค่าต่อผู้อื่น และเป็นสมาชิกของเครือข่ายในชุมชน และความผูกพันซึ่งกันและกัน

The Oxford English Dictionary (1989 อ้างถึงใน กัลยา เดชรัตน์, 2536) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติ เพื่อปกป้อง หรือป้องกันบุคคลจากการยอมแพ้หรือความทุกข์ การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ อนุเคราะห์ หรือการสนับสนุน การอุดหนุน การหนุนหลัง หรือการช่วยเหลือด้านจิตใจ หรือจิตวิญญาณ ความสุขการสบายใจ การกระทำในการปกป้องคุ้มครองจากความล้มเหลวหรือไม่สมหวัง อ่อนเพลียหมดกำลังใจ และการให้สิ่งของในการดำรงชีวิต บุคคลหรือสิ่งของที่ส่งเสริมหรือสนับสนุน หรือสิ่งที่สนับสนุนชีวิต หรือการส่งเสริมที่จำเป็น สนับสนุนวิถี หรือรายได้ของอาชีพ หรือการทำมาหากิน หรือการยังชีพ ชีวิตการเป็นอยู่

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ใคร่ได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม โดยได้รับการยอมรับ ความเห็นใจ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแล การให้คำแนะนำ การได้รับข้อมูลข่าวสาร จาก การติดต่อสัมพันธ์กับคนในกลุ่มสังคม ทำให้ใคร่รู้สึกได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากสังคม

### 2.4.2 ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976) ได้ประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้านคือ การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ การได้รับการยอมรับ และการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยการได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึก

ว่าเขาได้รับความรัก และการดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่า หมายถึง ลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และได้รับการยกย่องนับถือ และการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน

Cobb (1976) กล่าวว่า การสนับสนุนจากสังคมนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ ด้านการช่วยเหลือทางอารมณ์ และสังคม (Social emotional aid) และการช่วยเหลือในเชิงเครื่องมือ และสิ่งของ (Instrumental aids) โดยด้านการช่วยเหลือทางอารมณ์ และสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ ในด้านความรัก ความสนิทสนม ความไว้วางใจ การดูแลเอาใจใส่ การยกย่อง การเห็นคุณค่า การช่วยให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน คือ การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นการให้ความรักใคร่ผูกพัน การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น การให้ความมั่นใจว่ามีคุณค่า ความเชื่อถือไว้วางใจคนอื่น และการได้รับการชี้แนะ โดยการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นการให้ความรักใคร่ผูกพันส่งผลต่ออารมณ์ คือ ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ มีความรู้สึกว่าได้ความรัก ความสนใจ ดูแลเอาใจใส่จากบุคคลใกล้ชิดที่มีความสัมพันธ์ และไว้วางใจซึ่งกัน และกัน เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และอบอุ่นสัมพันธ์เช่นนี้จะพบในกลุ่มสมรท เพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ และความคิด ด้านการรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความสัมพันธ์จากการที่บุคคลเข้าไปร่วมกิจกรรมทางสังคมของกลุ่ม ทำให้เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนในด้านความคิด กำลังทรัพย์ กำลังคน ตามโอกาสอันควร ก่อให้เกิดความเข้าใจ และห่วงใยกัน ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ และมีคุณค่าต่อกลุ่ม ด้านการมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นการกระทำที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของผู้อื่น และผู้อื่นพึ่งพาได้ ถ้าหากไม่ได้ทำหน้าที่นี้จะเกิดความซับซ้อนใจ รู้สึกว่าชีวิตไม่สมบูรณ์ไร้จุดหมาย ด้านการให้ความมั่นใจว่ามีคุณค่า เป็นการให้การยอมรับในสถาบันครอบครัว หรือเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่เราสามารถแสดงบทบาททางสังคม บทบาทนั้นอาจเป็นบทบาทในครอบครัว หรือในอาชีพ ถ้าคนเราไม่ให้การยอมรับจะทำให้ขาดความเชื่อมั่น หรือมีความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองลดลง ด้านความเชื่อถือไว้วางใจคนอื่น เป็นการให้ความช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่แน่ใจว่าจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดความทุกข์ หรือต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยบุคคลจะรับรู้ว่ามีผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือ และสามารถช่วยเหลือได้อย่างต่อเนื่อง ด้านการได้รับการชี้แนะ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่มีความสามารถ หรือความสำคัญเหนือกว่าตัวเรา ในสถานการณ์ที่เราตกอยู่ใน

### แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

Jane Waters (1960) ได้แบ่งแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็นสองแหล่งคือ

1. กลุ่มปฐมภูมิ ( primary group ) เป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความผูกพันกันมาก มีปฏิสัมพันธ์แบบเห็นหน้ากัน ( Face to face ) มีการติดต่อทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันเป็นส่วนตัวในทุกเรื่อง สัมพันธภาพทางสังคมภายในกลุ่มเป็นไปอย่างผ่อนคลาย สมาชิกในกลุ่มให้ความสนใจในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน กลุ่มปฐมภูมิ ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนสนิท

2. กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary group ) สมาชิกในกลุ่มทุติยภูมิมักรู้สึกผูกพันกันไม่มาก สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธภาพระหว่างกันอย่างเป็นทางการ ไม่สนใจในความเป็นบุคคลของกันและกัน การรวมกลุ่มมักจะมีมาจากหน้าที่ ไม่ได้มาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว กลุ่มทุติยภูมิ เช่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมต่างๆ

### 2.4.3 การวัดการสนับสนุนทางสังคม

เครื่องมือในการวัดการสนับสนุนทางสังคมเป็นที่รู้จัก และยอมรับทั้งด้านความตรง และความเที่ยง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) Personal Resource Questionnaire (PRQ) สร้างขึ้นโดย Brandt และ Weinert ในปี 1981 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ชีวิตที่ทำให้บุคคลต้องการความช่วยเหลือ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งประโยชน์ของบุคคล และความพึงพอใจในการได้รับความช่วยเหลือจากแหล่งประโยชน์เหล่านั้น และ เป็นการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Weiss มี 25 ข้อคำถาม เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 7 ระดับ โดยข้อความทางด้านบวกจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน จนไปถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง 7 คะแนน ส่วนข้อความด้านลบต้องกลับค่าคะแนน โดยคะแนนที่วัดได้จะอยู่ในช่วง 25 – 175 คะแนน คะแนนรวมที่สูงแสดงถึงการได้รับการสนับสนุนจากสังคมมาก ซึ่ง Brandt และ Weinert ได้ทดสอบความเที่ยงด้วยการวัดซ้ำห่างกันเป็นระยะ 4-6 สัปดาห์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบราเท่ากับ 0.72 และการหาความคงที่ภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบราอยู่ระหว่าง 0.85 – 0.93 เมื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนอยู่ในช่วง 43.4% ถึง 48.9% รวมทั้งทดสอบความตรงจำแนกกับเครื่องมือ The profile of Mood State (POMS) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -0.28 ถึง -0.48



2) Norbeck Social Support Questionnaire (NSSQ) เป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยที่ผู้วิจัยที่เป็นพยาบาลในปี ค.ศ.1981 ตามแนวคิดของ Kahn เพื่อวัดความหลากหลายของมิติของโครงสร้างการสนับสนุนทางสังคม เป็นคำถามเกี่ยวกับการทำหน้าที่ (Function aspects) คือ ประเมินการได้รับการสนับสนุน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ และความคิด ความเห็นพ้องยืนยันพฤติกรรมของบุคคล และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสูญเสียเครือข่าย (Network Loss) คือ ประเมินสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุน หรือช่วยเหลือที่สำคัญในปัจจุบัน เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 คะแนน หมายถึง ไม่เป็นจริง ถึง 5 คะแนน หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด ผ่านการหาความเที่ยงโดยการวัดซ้ำ ได้ค่าอัลฟา 0.85 – 0.92

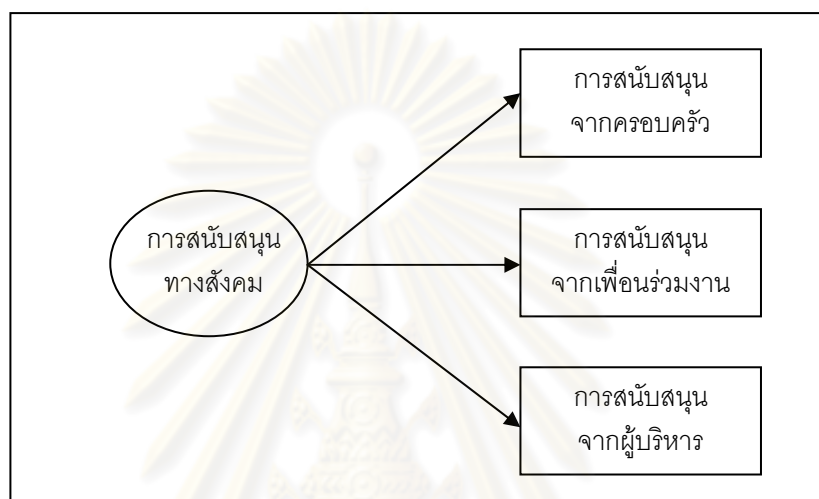
หาค่าความคงที่ภายในได้ค่าอัลฟาไม่ต่ำกว่า 0.89 และทดสอบความตรงโดยการหาค่าความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ ด้วยการหาค่าความตรงตามสภาพร่วมกับ Social Support Questionnaire ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.56

3) Social Support Questionnaire (SSQ) ได้รับการพัฒนา และทดสอบโดย Sarason และคณะในปี ค.ศ.1983 ใช้วัดจำนวนของการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับ และความพึงพอใจในการสนับสนุนทางสังคมที่มีหรือที่หามาได้ ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การปรับตัวหรือการจัดการ และการเปลี่ยนแปลงของชีวิต มี 27 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามจะประกอบด้วยบุคคลที่สามารถพึ่งพา และความพึงพอใจในการสนับสนุนที่ได้รับ โดยคำตอบจะเป็นมีหรือไม่มี และถ้าตอบว่ามีจะต้องประเมินความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนนั้น เป็นมาตรส่วนประมาณค่าจาก 1 คะแนน หมายถึง พึ่งพอใจมาก ถึง 6 คะแนน หมายถึง ไม่พึงพอใจมาก เมื่อทดสอบความเที่ยงโดยการหาค่าอัลฟาได้ 0.94 และการวัดซ้ำห่างกัน 4 สัปดาห์ได้ค่าอัลฟา 0.83 – 0.90 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ในช่วง 0.48 – 0.72 และมีค่าความคงที่ภายในสูง

4) Inventory of Socially Supportive Behaviors (ISSB) พัฒนาโดย Barrera และคณะในปี ค.ศ.1981 เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความถี่ของการได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มีความผูกพันกับธรรมชาติ เช่น บุคคลที่อยู่ในครอบครัวสายตรง ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก และครอบครัวใกล้ชิด ได้แก่ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ผู้รู้จักคุ้นเคย มี 40 ข้อคำถาม เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ในการประเมินความถี่ในเหตุการณ์หนึ่งเดือนที่ผ่านมา จาก 1 คะแนน หมายถึง ไม่ได้รับ ไปจนถึง 5 คะแนน หมายถึง ได้รับทุกวัน และทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความคงที่ภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา 0.93 และ 0.94

จากแนวความคิดของ Schaefer et.al (1982) และ แนวคิดแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมของ Jane Waters (1960) ผู้วิจัยจึงแบ่งโมเดลการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคมของครูดังแผนภาพที่ 2.8



แผนภาพที่ 2.8 โมเดลการวัดของการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Schaefer และ Jane Waters

## 2.5 ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict)

การนำเสนอสาระในตอนนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท โดยนำเสนอสาระแยกออกเป็น 3 หัวข้อได้แก่ ความหมาย ประเภท และการวัดความขัดแย้งในบทบาท

### 2.5.1 ความหมายของความขัดแย้งในบทบาท

Sutherland and Cooper (2000) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทยังคงมีอยู่เมื่อบุคคลรู้สึกสับสนกับความไม่สอดคล้องกันของเป้าหมายในการทำงาน หรือต้องปฏิบัติงานที่ไม่ใช่หน้าที่ตามบทบาทการทำงานของตน ซึ่งจะทำให้เกิดความ เครียดได้อีกด้วย เช่น ต้องปฏิบัติตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Parker and et al. (2001) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งในบทบาทว่าเป็นการขาดความคาดหวังที่สอดคล้องกันระหว่างภายใน และภายนอกในบทบาทการทำงาน เช่น การได้รับ

ข่าวสารที่ขัดแย้งกันเอง จากแหล่งข่าวต่างๆเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกคาดหวังของผู้ดำรงบทบาทในการปฏิบัติงาน หรือการถูกคาดหวังให้ทำงานในวิธีการที่ขัดแย้งกับมาตรฐาน

Dorman (2003) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งในบทบาทว่า ความต้องการในการทำงานสองตำแหน่ง หรือมากกว่าที่ไม่สอดคล้องกัน ไม่สามารถทำด้วยกันได้

## 2.5.2 ประเภทของความขัดแย้งในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาทเป็นภาวะที่บุคคลหนึ่งๆที่ต้องดำรงบทบาทหลายบทบาท และเกิดความขัดแย้งขึ้นในตนเอง เพราะต้องเปลี่ยนบทบาทกลับไปกลับมาตามสถานการณ์ หรือเป็นสถานการณ์ที่คาดหวังในบทบาทหนึ่งมีหลายอย่างและค้ำกันในตัว ทำให้ผู้ดำรงบทบาทเกิดความขัดแย้ง ไม่อาจแสดงบทบาทไปตามคาดหวังได้ เกิดในหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนอกหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นได้ใน 4 ลักษณะตามที่คูน (Kahn, 1970 อ้างถึงใน ศุภรีใจ เจริญสุข, 2537) ได้รวบรวมไว้ คือ

1) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่คาดหวังต่อผู้ดำรงบทบาท (Inter-sender role conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความคาดหวังของผู้อื่น เช่น มีผู้บังคับบัญชาที่สัมพันธ์อยู่ด้วยมากกว่า 1 คนขึ้นไป และแต่ละคนมีความคาดหวังต่อหัวหน้าหรือผู้ช่วยแตกต่างกัน หรือเป็นความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ผู้หนึ่งแสดงออกตามบทบาท กับความคาดหวังของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง (จุจ่า ภูไพบูลย์, 2537) เช่น พยาบาลหัวหน้าหรือผู้ช่วยคนหนึ่งถูกคาดหวังจากหัวหน้าพยาบาลว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบ และ ตามข้อบังคับของโรงพยาบาล แต่ผู้ช่วยกับคาดหวังว่าหัวหน้าผู้ช่วยต้องปฏิบัติตามที่ผู้ช่วยต้องการ ซึ่งอาจจะไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลที่กำหนดไว้ หัวหน้าหรือผู้ช่วยจะเกิดความขัดข้องใจในการแสดงบทบาทที่ขัดแย้งระหว่างความคาดหวังของหัวหน้าพยาบาลกับความคาดหวังของผู้ช่วย

2) ความขัดแย้งภายในบุคคลที่คาดหวังต่อบทบาท (Intra-sender role conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน และขัดแย้งในเวลาเดียวกัน ทำให้หัวหน้าหรือผู้ช่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง หรือเกิดจากผู้บังคับบัญชาผู้หนึ่งเกิดเปลี่ยนใจ หรือลืมไปว่าเคยให้ข้อมูล หรือคำสั่งอะไรไว้ก่อน

3) ความขัดแย้งระหว่างบทบาทของผู้แสดงบทบาท (Inter-role conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยคนเดียวกันจำเป็นต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทไปพร้อมๆกัน และ เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยคนเดียวกันต้องแสดง

4) ความขัดแย้งระหว่างผู้แสดงบทบาทกับบทบาท (Person-role conflict) เป็นความขัดแย้ง ที่เกิดจากการที่หัวหน้าหรือผู้ปวยแต่ละบุคคลมีค่านิยม และทัศนคติเกี่ยวกับ บทบาทนั้นๆแตกต่างกัน

Gordon และคณะ (1990 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) กล่าวว่าลักษณะของความขัดแย้งในบทบาทมี 5 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดมีมากเกินไป (Role overload) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากการที่นิสิตได้รับความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป จนไม่สามารถจะแสดงบทบาทให้เป็นที่พอใจตามที่ตนเอง และบุคคลอื่นคาดหวังได้

2. ความขัดแย้งที่เกิดจากความกดดันของบุคคล (Inter-sender role conflict) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการที่ครูได้รับความคาดหวังที่ขัดแย้งกันสองทาง หรือมากกว่า ซึ่งถ้าจะทำให้ถูกใจฝ่ายหนึ่งก็จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งไม่พอใจ

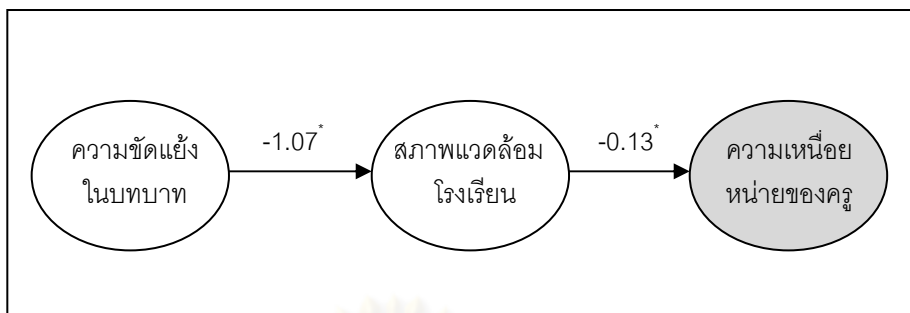
3. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และบทบาท (Person-role conflict) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากความคาดหวังในบทบาทหนึ่งๆกับบุคลิกภาพหรือความสามารถของนิสิตไม่สอดคล้องกัน

4. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Inter-role conflict) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการที่นิสิตต้องแสดงบทบาทสองบทบาทที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกัน

5. ความขัดแย้งภายในบทบาท (Intra-sender role conflict) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังสองอย่างหรือมากกว่าการแสดง บทบาทบรรลุตามความคาดหวังหนึ่งแต่ไม่สามารถบรรลุตามความคาดหวังอื่นได้

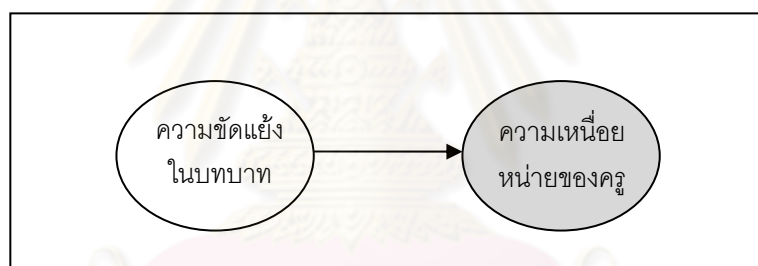
### 5.3 การวัดความขัดแย้งในบทบาท

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยจากต่างประเทศพบว่าตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทของตนเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู Dorman (2003) ได้ทำการทดสอบโมเดลของความ เหนื่อยหน่ายของครูพบว่าความขัดแย้งในบทบาทของตนเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูโดยมีตัวแปรสภาพ แวดล้อมของโรงเรียนเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังแผนภาพที่ 2.9



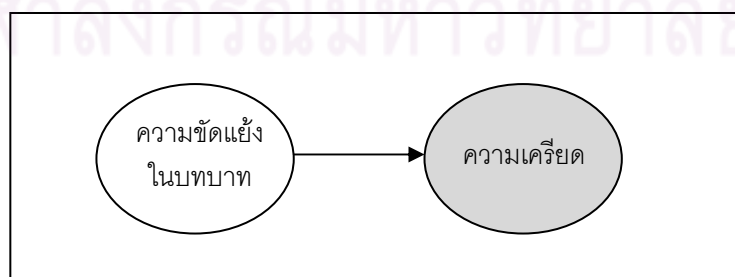
แผนภาพที่ 2.9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความขัดแย้งในบทบาท สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และความเหนื่อยหน่ายของครู จากงานวิจัยของDorman (2003)

และจากงานวิจัยของ Lieberman and Miller (1984), Jackson และคณะ (1986), Burke and Richardson (1993), Myrne (1994) และ Salinas (2004) พบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายดังแผนภาพที่ 2.10



แผนภาพที่ 2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความเหนื่อยหน่ายของครู

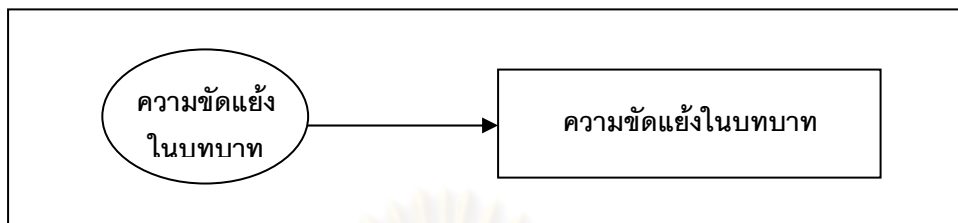
จากงานวิจัยของ Kyriacou (2001), Howard and Johnson (2004), Salinas (2004) และ สุธีรา พลรักษ์ (2540) พบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียด ดังแผนภาพที่ 2.11



แผนภาพที่ 2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความเครียด



ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวัดความขัดแย้งในบทบาท ดังแผนภาพที่ 2.12



แผนภาพที่ 2.12 โมเดลการวัดความขัดแย้งในบทบาท

## 2.6. บทบาทที่มากเกินไป (Role overload) และความกดดันจากงาน (Work pressure)

Parker and el al. (2001) กล่าวว่า บทบาทที่มากเกินไป เป็นความต้องการให้ผู้ดำรงบทบาทปฏิบัติงานมากเกินไป ภายในระยะเวลา และทรัพยากรที่จำกัด

ในการศึกษา เรื่องบทบาทที่มากเกินไปนั้น มีอยู่ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

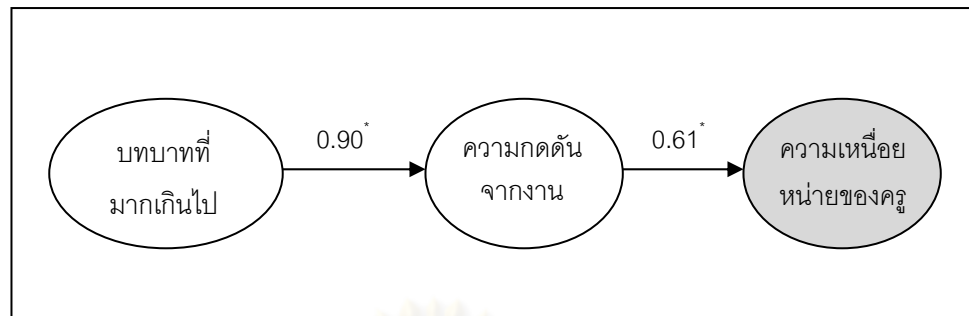
1. Quatitatie load หมายถึง ปริมาณงานที่จะต้องทำมีมาก เมื่อเทียบกับเวลาในการปฏิบัติงาน

2. Qualitative load หมายถึง ภาระงาน หรือบทบาทที่ได้รับมีความยาก และซับซ้อนมากที่จะกระทำ โดยไม่พิจารณาเรื่องเป็นเวลา

Dorman (2003) กล่าวว่า บทบาทที่มากเกินไปเป็นความรู้สึกของครูบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากเกินไป

ดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทที่มากเกินไป หมายถึง เป็นภาวะการทำงานของครูที่ถูกรบกวนจากการได้รับความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป เนื่องจากงานที่จะต้องทำมีปริมาณมากเมื่อเทียบกับเวลา และงานที่ได้รับมีความซับซ้อนมากเกินไปสำหรับความสามารถของตน

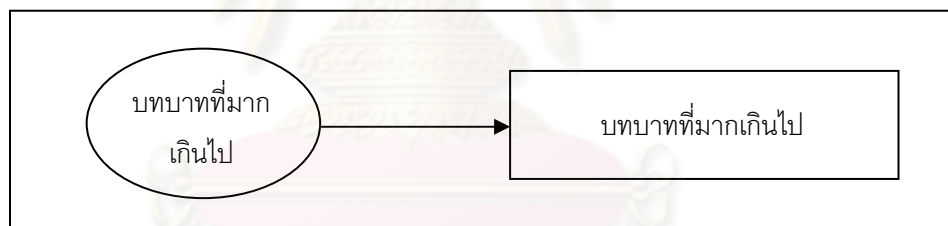
ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยจากต่างประเทศพบว่าตัวแปรบทบาทที่มากเกินไปเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู Dorman (2003) ได้ทำการทดสอบโมเดลของความเหนื่อยหน่ายของครูพบว่าตัวแปรบทบาทที่มากเกินไปเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความกดดันจากงาน โดยมีตัวแปรความกดดันจากงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังความเหนื่อยหน่ายของครูดังแผนภาพที่ 2.13



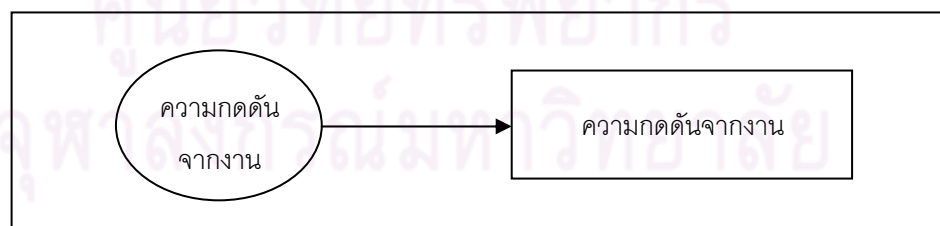
**แผนภาพที่ 2.13** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรบทบาทที่มากเกินไป  
ความกดดันจากงาน และความเหนื่อยหน่ายของครู

โดยตัวแปรความกดดันจากงานนั้น ผู้วิจัยยึดตามDorman (2003) ให้ความหมายของความกดดันจากงานไว้ว่า ประสบการณ์การทำงานของคุณทำให้เกิดความกดดัน

ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำเสนอโมเดลการวัดบทบาทที่มากเกินไป และความกดดันจากงาน ดังแผนภาพที่ 2.14 และ 2.15



**แผนภาพที่ 2.14** โมเดลการวัดบทบาทที่มากเกินไป



**แผนภาพที่ 2.15** โมเดลการวัดความกดดันจากงาน

### ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ

ในตอนนี้นำผู้วิจัยเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู ส่วนที่สองเป็นงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของอาชีพอื่นๆ และส่วนสุดท้ายเป็นงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครูโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่าย และสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายทาง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความรู้สึกความสำเร็จลดลงอยู่ในระดับปานกลาง โดยใช้เกณฑ์ของ Maslach เมื่อใช้เกณฑ์ของกลุ่มพบว่า มีความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลงอยู่ในระดับปานกลางด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และสาเหตุที่สำคัญ คือ ความไม่มีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ และโรงเรียนไม่สามารถที่จะจัดการกับปัญหาความไม่ระเบียบวินัยของนักเรียนได้

ไพโรจน์ กลิ่นสุวรรณ (2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครู ประถมศึกษาในภาคกลาง โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach พบว่าครูประถมศึกษา ในภาคกลาง มีระดับความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง อยู่ในระดับปานกลาง และทางด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่พยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ความขัดแย้งในบทบาท

ทัศนิกา คัมภีร์ธัมโม (2535) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่าย และสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7 โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach พบว่าครูประถมศึกษา สังกัดเทศบาล 7 มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลงในการปฏิบัติงาน และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่สำคัญของความเหนื่อยหน่าย คือ นักเรียนที่มีปัญหาส่วนตัว และมีปัญหาทางด้านการเรียน การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม และโรงเรียนไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือความไม่ระเบียบวินัยของนักเรียนได้

รัตนา คงกุล (2536) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับสุขภาพจิตของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach พบว่า ครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดารมีความเหนื่อยหน่ายทางด้านอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพจิตในกลุ่มอาการ ความรู้สึกไม่ชอบติดกับบุคคล อาการซึมเศร้า อาการโกรธแค้น อยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพจิตในกลุ่ม ความรู้สึกผิดปกติทางร่างกาย อาการย้ำคิดย้ำทำ อาการวิตกกังวล อาการกลัว ไม่มีเหตุผล อาการหวาดระแวง และอาการทางจิตสูงกว่าเกณฑ์ และความเหนื่อยหน่ายนทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตทั้ง 9 กลุ่มอาการอยู่ในระดับปานกลาง

### 3.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของอาชีพอื่นๆ

สิระยา สัมมาวาจ (2532) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 546 คน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ มีค่าคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และความสำเร็จส่วนบุคคล โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน และพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายของแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญศรี ชัยชิตามร (2533) ศึกษาภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลประจำในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ 5 สังกัดในเขตกรุงเทพมหานคร คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 1,410 คน โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของแมสแลช (MBI) ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีภาวะเบื้องต้นทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แต่การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส เพื่อน หรือญาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล

วิลัย พั้วรักษา (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความเหนื่อยหน่ายของวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ โดยภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ในขณะที่แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร และการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย โดยภาระงาน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ สัมพันธภาพในหน่วยงานและประเภทของผู้ป่วย สามารถร่วมพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพได้

ธิดาพร มีกิ่งทอง (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากร รูปแบบการสื่อสารกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร จำนวน 400 นาย ผลปรากฏว่า ความเหนื่อยหน่ายของตำรวจเหนื่อยหน่ายของตำรวจจราจรโดยรวมอยู่ในระดับนานๆ ครั้งที่ค่าเฉลี่ย 2.49 ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นเกิดขึ้นมากกว่าด้านอื่นๆ ในระดับบ่อยครั้งที่ค่าเฉลี่ย 2.94 นอกจากนี้อายุและแรงสนับสนุนทางสังคมสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย

ปรางทอง ประภากร และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล โรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมที่พยาบาลได้รับจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย หัวหน้างานและเพื่อร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.3530$  และ  $-0.4096$ ,  $p < 0.001$ )

นันทยุทธ หุสิตะเวช (2546) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในสถาบันสุขภาพจิตและโรงพยาบาลจิตเวชสำหรับเด็ก พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน การรับภาระภายในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้ง 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $P < .05$ ) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .05$ ) สภาพแวดล้อมด้านการทำงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานแรงสนับสนุนทางสังคม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการรับรู้นโยบายการบริหารหน่วยงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลและด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .05$ ) ส่วนการเรียกร้องของผู้รับบริการ ลักษณะงาน บทบาท รายได้และสวัสดิการ ความเป็นอิสระ



ในการทำงาน และการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .05$ )

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู

Faber (1991) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจความเหนื่อยหน่ายของครูในเขตอำเภอเมืองและนอกเขตอำเภอเมือง โดยใช้ Maslach Burnout Inventory และ Teacher Attitude Survey กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 693 คน พบว่าครูในเขตอำเภอเมือง และนอกเขตอำเภอเมือง มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Green and Walkey (1975) ได้ทำการศึกษาเพื่อยืนยันโครงสร้างทั้ง 3 ด้านของแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลช เนื่องจาก มีความขัดแย้งกัน ในโครงสร้างการวัดของแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลช ในกลุ่มครู พบว่ามี 4 ด้าน จึงทำการศึกษาเพื่อยืนยันทั้งในกลุ่มครูและพยาบาลอีกครั้ง ผลปรากฏว่า การใช้แบบวัดนี้ในกลุ่มครูและพยาบาลสามารถยืนยันได้ว่า โครงสร้างการวัดในแบบวัดความเหนื่อยหน่ายนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบการวัด 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล และ ความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง

Amjco and Anyhony (1991 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) ศึกษาเพื่อพัฒนาความตรงของเครื่องมือวัดความเหนื่อยหน่ายของครู รวบรวมอาการของความเหนื่อยหน่ายแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคัดเลือกอาการที่สำคัญได้เครื่องมือที่เรียกว่า Personal Observation Inventory ทำการศึกษาคความตรงของเครื่องมือในกลุ่มแพทย์ ครูที่พึงพอใจในการทำงาน และครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะลาออก พบว่า กลุ่มแพทย์กับครูที่พึงพอใจในการทำงาน และครูที่พึงพอใจในการทำงานกับครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มแพทย์ และ ครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Mader (1992 อ้างถึงใน นันทยุทธ หุสิตะเวช, 2546) ได้ทำการพัฒนาเครื่องมือและหาความตรงของเครื่องมือที่สามารถวัดอาการความเหนื่อยหน่ายของครูได้ แบบวัดความเหนื่อยหน่ายที่พัฒนาขึ้นมีข้อคำถาม 29 ข้อ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความสูญเสียความเป็นบุคคล ความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง และความเครียด มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในสูงเป็นที่เชื่อถือได้ แม้ว่าจะมีข้อคำถาม 9

ข้อที่ถูกกำหนดไว้ในองค์ประกอบที่ยังไม่เหมาะสมก็ตาม แบบวัดยังมีความตรงเชิงคู่เข้ากับแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลชอีกด้วย

Walkey and Green (1992 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) การศึกษาหาโครงสร้างการวัดความเหนื่อยหน่ายของแบบวัดความเหนื่อยหน่าย ทำการศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วนโดยใช้ข้อมูลเดิมจากศึกษาความเหนื่อยหน่ายของกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่ม พบองค์ประกอบสำคัญของความเหนื่อยหน่าย (Core Burnout) เพียง 2 องค์ประกอบ คือความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล ซึ่งองค์ประกอบด้านความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคลอาจแบ่งได้เป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบในข้อมูลบางกลุ่มเท่านั้น

Friedman (1993) ได้ทำการศึกษาหาแนวคิดและความหมายที่เป็นหนึ่งเดียวของความเหนื่อยหน่ายของครูโดยเน้นที่ การหาความหมายหลักและการหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายโดยใช้เทคนิค Smallest Space Analysis (SSA) ในกลุ่มตัวอย่างครู 1529 คนพบว่า ความรู้สึกขาดแรงใจ หดกำลังจากการทำงาน และต้องการลาออกจากงาน เป็นความรู้สึกขั้นสูงสุดของความเหนื่อยหน่าย (Climax Burnout) และองค์ประกอบด้านความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกขั้นสูงสุดของความเหนื่อยหน่ายมากที่สุด แต่ความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลงมีความสัมพันธ์น้อยมากกับลำดับขั้นสูงสุดนี้ นอกจากนี้ในขั้นนี้ขององค์ประกอบด้านความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง สรุปได้ว่าความเหนื่อยหน่ายของครูที่สำคัญ คือ ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล และความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

Hann (1993 อ้างถึงใน วิไล พัวรักษา, 2540) ได้ทำการศึกษาความตรงเชิงองค์ประกอบของแบบวัดความเหนื่อยหน่ายมาสแลช (รูปแบบด้านการศึกษา) (MBI Form Ed) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล และความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบด้วย (Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง เป็นองค์ประกอบคาบเกี่ยวระหว่าง องค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 4 และไม่มีองค์ประกอบของความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล ข้อคำถามส่วนใหญ่ยังคงคาบเกี่ยวในหลายองค์ประกอบ โดยแสดงค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในหลายองค์ประกอบโดยแสดงค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในหลายองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามแบบวัดยังคงวัดในโครงสร้างที่

คล้ายกัน ดังนั้นการวัดความเหนื่อยหน่ายโดยใช้แบบวัดนี้จึงเป็นการวัดในลักษณะทั่วไปของความเหนื่อยหน่ายเท่านั้น

Schaufeli และคณะ (1994) ได้ทำการศึกษาความตรงเชิงองค์ประกอบของแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลชในกลุ่มครูมัธยมศึกษา จำนวน 326 คน ในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่าแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลชมีความเที่ยงและความตรงในการวัดความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มครูเนเธอร์แลนด์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล ความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง เท่ากับ .93 .81 .85 ตามลำดับ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยเปรียบเทียบโมเดลของความเหนื่อยหน่ายที่มีองค์ประกอบ 12 3 และ 4 องค์ประกอบที่ได้มีผู้ศึกษาไว้ในหลายกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามากที่สุดคือ โมเดลความเหนื่อยหน่ายที่มี 3 องค์ประกอบ หมุนแกนแบบมุมแหลม

Chi J. Lang-Yueh. (1996) ศึกษาเพื่อวัดระดับความเหนื่อยหน่ายกับรูปแบบของความเป็นผู้นำ บรรยายภาคองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ในกลุ่มตัวอย่างครูมัธยมศึกษาจำนวน 809 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูได้วันมีความเหนื่อยหน่ายในระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 8 เท่านั้น ที่มีความเหนื่อยหน่ายระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบของความเป็นผู้นำ บรรยายภาคองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่าย โดยความมีชื่อเสียงของโรงเรียน อายุ รูปแบบของผู้นำที่มีเหตุผล การทำงานนอกเวลา และเพศ มีความสัมพันธ์กับอ่อนล้าทางอารมณ์ ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน อายุ บุคคล รูปแบบผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม โรงเรียนที่มีการควบคุม กระตุ้นการทำงาน และอายุ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง

Prayotudomkit (1996 อ้างถึงใน วิไล พัชรักษา, 2540) ศึกษาสภาพความเหนื่อยหน่ายของครูประถมศึกษา โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 466 คน โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสำรวจโดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลช ระยะที่ 2 อภิปรายผลการศึกษากับผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตของไทย ระยะที่ 3 แบ่งกลุ่มครูเป็น 4 กลุ่ม จัดอภิปรายโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Focus Group) พบว่า

1. ความเหนื่อยหน่ายของครูประถมศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลงมากกว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล
2. ขนาดของห้องเรียน (Class size) มีผลต่อความรู้สึกสูญเสียความเป็นบุคคล
3. ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความเหนื่อยหน่าย

4. แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลชเป็นเครื่องมือที่มีความตรงในการวินิจฉัยความเหนื่อยหน่ายแต่ละบุคคลยังไม่เหมาะสมในการวัดความเหนื่อยหน่ายในวิชาชีพต่างๆในประเทศไทย

Larson and Lee (1997) ได้ทำการศึกษาตัวก่อความเครียดในงาน และความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มของพนักงานตรวจสอบบัญชี จำนวน 1,500 คน พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรเป็นตัวแปรที่มีระดับสูงสุด ปัจจัยความเครียดในการทำงาน อันได้แก่ แบบการให้ผลตอบแทน การพัฒนามนุษย์ การเมืองภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร ความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน

Collins and Alice (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความเหนื่อยหน่าย จากการศึกษาที่ผ่านมาใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลช เป็นเครื่องมือทั้งหมด 81 กรณีศึกษา โดยวิธี meta – analysis และพบว่า ความเหนื่อยหน่ายของงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่าย งาน หรือรูปแบบขององค์กรนั้นๆ ตัวก่อความเครียดเฉพาะในงาน เป็นตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ดีที่สุดในภาวะความเหนื่อยหน่ายในอาชีพที่ใช้แรงงานในโรงงานสูงกว่าความเหนื่อยหน่ายในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับผู้คน

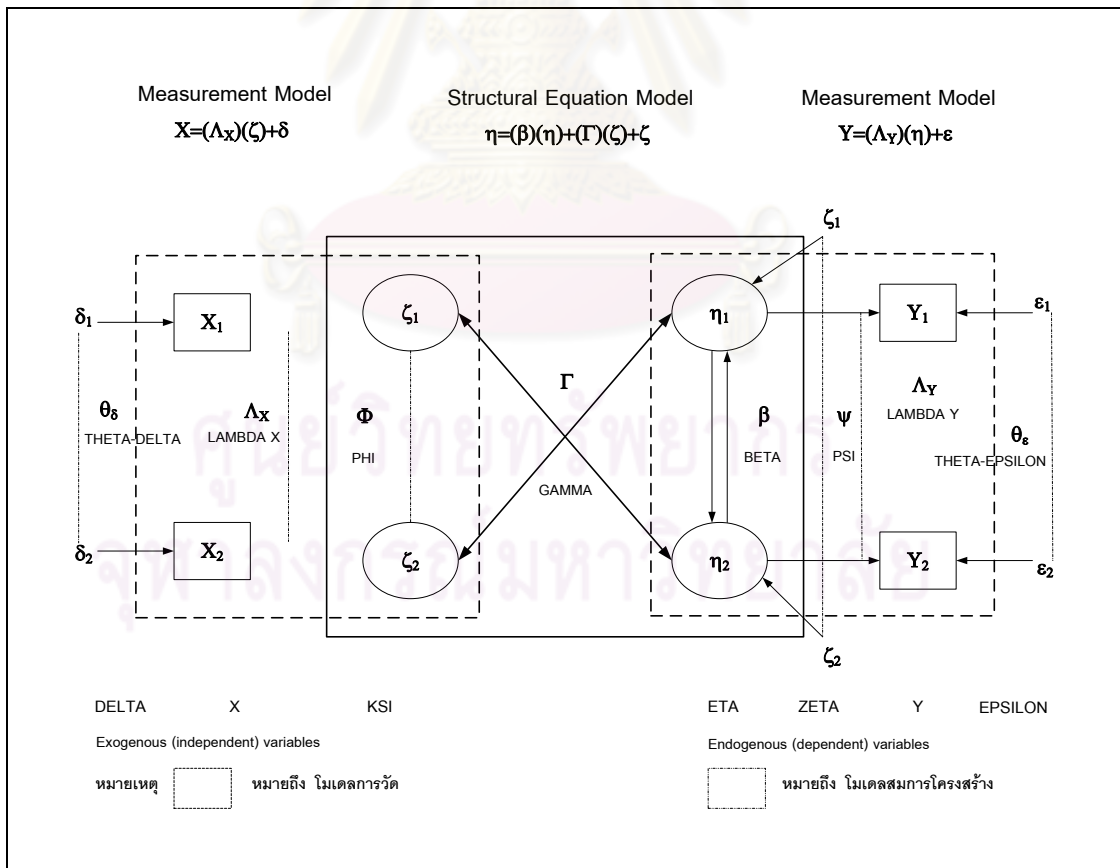
Mayor (2003) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของสาเหตุของความเครียดกับความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มแพทย์ชาวอังกฤษ จำนวน 800 คน พบว่าความเครียด และความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในลักษณะส่งเสริมซึ่งกันและกัน ระดับความสำเร็จส่วนบุคคลที่คาดหวังสูง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ส่วนการลดความเป็นบุคคล กลับเป็นสาเหตุที่ทำให้ความเครียดลดลง การลดภาระงานจะช่วยลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ซึ่งจะส่งผลให้ความเครียดลดลง ความมุ่งมั่นให้แพทย์ดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นมนุษย์ และการเน้นความประสบความสำเร็จส่วนบุคคลที่สูงภายใต้เวลาไม่เพียงพอ และขาดการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มแพทย์ดังกล่าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### ตอนที่ 4 หลักการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล

โมเดลลิสเรล (LISREL model) หรือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) หรือโมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม (Covariance Structural Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่สร้างขึ้นโดยวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีหรือการวิจัยที่ผ่านมา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หัวใจสำคัญของโมเดลลิสเรลอยู่ที่การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (variance-covariance matrix) ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ ที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่คำนวณจากโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วย

โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรลสามารถเขียนเป็นสมการและแสดงตามแผนภาพที่ 2.16 ดังนี้



แผนภาพที่ 2.16 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล



ในที่นี้  $NX$  = จำนวนตัวแปรภายนอกสังเกตได้

$NY$  = จำนวนตัวแปรภายในสังเกตได้

$NK$  = จำนวนตัวแปรภายนอกแฝง

$NE$  = จำนวนตัวแปรภายในแฝง

เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์อักษรกรีก และความหมายดังต่อไปนี้

$X$  =  $E_{ks}$  = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้  $X$  ขนาด  $(NX \times 1)$

$Y$  =  $W_i$  = เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้  $Y$  ขนาด  $(NY \times 1)$

$\xi$  =  $X_i$  = เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง  $K$  ขนาด  $(NK \times 1)$

$\eta$  =  $E_{ta}$  = เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง  $E$  ขนาด  $(NE \times 1)$

$\delta$  =  $\Delta$  = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน  $d$  ในการวัดตัวแปร  $X$  ขนาด  $(NX \times 1)$

$\epsilon$  =  $\Delta$  = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน  $e$  ในการวัดตัวแปร  $Y$  ขนาด  $(NY \times 1)$

$\zeta$  =  $\Delta$  = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน  $z$  ในการวัดตัวแปร  $E$  ขนาด  $(NE \times 1)$

เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (causal effects or regression coefficients) รวม 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (variance-covariance) รวม 4 เมทริกซ์ มีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่าน ด้วยย่อภาษาอังกฤษและความหมายมีดังนี้

$\Delta X$  =  $\Lambda X$  =  $LX$

= เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X$  บน  $K$  ขนาด  $(NX \times NK)$

$\Delta Y$  =  $\Lambda Y$  =  $LY$

= เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $Y$  บน  $E$  ขนาด  $(NY \times NE)$

$\Gamma$  =  $\Lambda$  =  $GA$

= เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก  $K$  ไป  $E$  ขนาด  $(NE \times NK)$

$\beta$  =  $\Lambda$  =  $BE$

= เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง  $E$  ขนาด  $(NE \times NE)$

$\Phi$  =  $\Lambda$  =  $PH$

= เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง  $K$  ขนาด  $(NK \times NK)$

$$\Psi = \text{Psi} = P_s$$

= เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน z ขนาด  
(NE x NE)

$$\Theta_\delta = \text{Theta-Delta} = TD$$

= เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d ขนาด  
(NX x NX)

$$\Theta_\epsilon = \text{Theta-epsilon} = TE$$

= เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน e ขนาด  
(NY x NY)

ในโปรแกรมลิสเรลโมเดลใหญ่นั้นจะประกอบไปด้วยโมเดลที่สำคัญสองโมเดล ได้แก่

### 1. โมเดลการวัด (Measurement model or Confirmatory factor model)

โมเดลการวัด เป็นโมเดลการวิเคราะห์ตัวประกอบซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรประกอบหรือตัวแปรแฝง โมเดลการวัดประกอบด้วยชุดของตัวแปรสังเกตได้ 2 ชุด คือ ตัวแปรอิสระที่สังเกตได้  $x = (x_1, x_2 \text{ และ } x_3)$  และตัวแปรตามสังเกตได้  $Y = (Y_1, Y_2 \text{ และ } Y_3)$  ซึ่งมีลักษณะ ดังสมการ

$$x = (\Delta x)(\xi) + \delta$$

$$Y = (\Delta Y)(\eta) + \epsilon$$

โดยที่  $x$  = เวกเตอร์ของค่าจากการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ (ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระ  $\xi$ )

$\Delta x$  = เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือน้ำหนักตัวประกอบซึ่งแสดงความสัมพันธ์ ระหว่าง  $x$  กับ  $\xi$

$\delta$  = เวกเตอร์แสดงความคลาดเคลื่อนในสมการ  $x$

$Y$  = เวกเตอร์ของค่าจากการวัดตัวแปรตามสังเกตได้ (ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระ  $\eta$ )

$\Delta Y$  = เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือน้ำหนักตัวประกอบซึ่งแสดงความสัมพันธ์ ระหว่าง  $Y$  กับ  $\eta$

$\epsilon$  = เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในสมการ  $Y$

## 2. โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model)

โมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในโมเดลการวิจัย ซึ่งมีลักษณะดังสมการ ดังนี้

$$\eta = B\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

โดยที่  $\eta$  = เวกเตอร์ของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม  
 $\xi$  = เวกเตอร์ของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม  
 $B$  = เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย ซึ่งแสดงอิทธิพลโดยตรงของ  $\eta$  ที่มีต่อ  $\eta$  อื่นๆ  
 $\Gamma$  = เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย ซึ่งแสดงอิทธิพลโดยตรงของ  $\xi$  ที่มีต่อ  $\xi$  อื่นๆ

จุดประสงค์หลักของโมเดลลิสเรล คือ ต้องการที่จะวัดค่าตัวแปรโมเดลสมการโครงสร้าง แต่ไม่สามารถที่จะวัดตัวแปรที่อยู่ในสมการโครงสร้างได้โดยตรง ดังนั้นจึงต้องมีโมเดลการวัด เพื่อที่จะวัดค่าตัวแปรที่อยู่ในโมเดลสมการโครงสร้าง และจากการที่โมเดลลิสเรลนี้มีโมเดลการวัด อยู่ในโมเดลใหญ่ของลิสเรล ทำให้โมเดลลิสเรลสามารถทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ซึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยได้

โมเดลลิสเรล เป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ ซึ่งในการวิเคราะห์การถดถอยโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอยนั้นเป็นการวิเคราะห์ในโมเดลการวัด ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นที่สำคัญของลิสเรล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้ โดยวัดจากองค์ประกอบของตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ส่วนการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอยนั้นจะเป็นค่าสถิติที่ช่วยทำให้เราทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริงได้ เพราะค่าตัวแปรที่วัดได้จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปรด้วยและในการวิเคราะห์อิทธิพลนั้นจะอยู่ในส่วนของโมเดลโครงสร้างซึ่งเป็นโมเดลที่สำคัญในโมเดลลิสเรล โดยเป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายนอกแฝงและตัวแปรภายในแฝง

### ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลลิสม์ ประกอบด้วย

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นตรงเชิงบวกและเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายในและภายนอกและความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อนต่างๆต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนสามารถแยกออกได้เป็นความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน ความคลาดเคลื่อนและตัวแปรแฝงที่เป็นอิสระต่อกัน
4. สำหรับการวิเคราะห์อนุกรมเวลา ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือมระหว่างการวัด

จะเห็นได้ว่าข้อตกลงของโมเดลลิสม์นั้นมีการผ่อนคลายมากกว่าข้อตกลงของการวิเคราะห์การถดถอยและการวิเคราะห์เส้นทางเป็นอย่างมาก ซึ่งจะทำให้ข้อมูลสอดคล้องกับข้อตกลงทางสถิติได้ดียิ่งขึ้น

**กระบวนการสร้างโมเดล** นั้นโดยทั่วไปนั้น ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างโมเดลที่ได้มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ขั้นตอนมาจึงเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบโมเดลที่ได้จากการสร้างโมเดลในขั้นตอนแรกกับข้อมูลจริง เพื่อที่จะได้ดูว่าโมเดลที่เราได้จากขั้นตอนแรกนั้นสอดคล้องกับข้อมูลในสภาพการณ์จริง โดยในขั้นตอนนี้ถ้าเราจะเลือกใช้สถิติวิเคราะห์โปรแกรมลิสม์ก็จะวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ โดยในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสม์จะมีขั้นตอนทั้งหมด 6 ที่สำคัญ ได้แก่

**ขั้นตอนที่ 1** การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (specification of the model) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมลิสม์สิ่งที่สำคัญคือ การกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameter: FI) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ "0"

2. พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameter: ST) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณ แต่มีเงื่อนไขกำหนดให้ พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ "1"

3. พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter: FI) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ต้องการประมาณค่า และไม่บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่งใช้สัญลักษณ์ "\*"

การกำหนดลักษณะพารามิเตอร์ว่าเป็นพารามิเตอร์กำหนด พารามิเตอร์บังคับ และ พารามิเตอร์อิสระในเมทริกซ์ทั้ง 8 มีความสำคัญต่อการใช้โปรแกรมลิสเวลมาก ในการเขียนคำสั่ง นักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของพารามิเตอร์ที่เขียนในรูปเมทริกซ์ทั้ง 8 ด้วยว่ามีรูปแบบ (form) และสถานะ (mode) ของพารามิเตอร์เป็นแบบใด รูปแบบของเมทริกซ์ที่ใช้ในโปรแกรมลิสเวล มี 8 รูปแบบ ตามเมทริกซ์ทางคณิตศาสตร์ทั่วไป ดังนี้

1. เมทริกซ์ศูนย์ (Zero Matrix = ZE)
2. เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix = ID)
3. เมทริกซ์เอกลักษณ์, ศูนย์ (Identity, Zero Matrix = IZ)
4. เมทริกซ์ศูนย์, เอกลักษณ์ (Zero, Identity Matrix = ZI)
5. เมทริกซ์แนวทแยง (Diagonal Matrix = DI)
6. เมทริกซ์สมมาตร (Symmetric Matrix = SYI)
7. เมทริกซ์ใต้แนวทแยง (Subdiagonal Matrix = SD)
8. เมทริกซ์สมมาตรมาตรฐาน (Standardized Symmetric Matrix = ST)
9. เมทริกซ์เต็มรูปแบบ (Full Matrix = FU)

สถานะ (mode) ของเมทริกซ์ที่ใช้ในโปรแกรมกำหนดตามสถานะของสมาชิกในเมทริกซ์เป็น 2 สถานะ คือ พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameter = FI) และพารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter = FR)

**ขั้นตอนที่ 2** การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (identifications of the model) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวทำให้นักวิจัยทราบได้ล่วงหน้าว่า โมเดลนั้นจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่ เงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดีที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท (Bollen, 1989 : 103,332; Long, 1983 : 44 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ เงื่อนไขจำเป็น (necessary condition) เงื่อนไขพอเพียง (sufficient condition) และเงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (necessary and sufficient conditions)

**ขั้นตอนที่ 3** การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (parameter estimation of the model) จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง (S) และเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ถูกสร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลสมมติฐาน ( $\Sigma$  หรือ sigma) มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ถ้าหากเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันกัน แสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดเงื่อนไขให้เมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันใช้วิธีการ



สร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (fit or fitting function) รูปแบบของฟังก์ชันทุกฟังก์ชันที่สร้างขึ้นต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการ คือ (1) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลลาร์หรือเป็นตัวเลขจำนวน (2) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับศูนย์ (3) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเท่ากับศูนย์เมื่อเมทริกซ์  $S$  และ  $\Sigma$  มีค่าเท่ากันเท่านั้น (4) ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (continuous function) วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรมลิสเรลมี 7 วิธี ในจำนวนนี้เป็นการประมาณค่าที่ใช้ความกลมกลืนมี 5 แบบ คือ

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Square = ULS)
2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Square = GLS)
3. วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood = Mi)
4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weight Least Square = WLS)
5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonal Weighted Least Square = DWLS)

**ขั้นตอนที่ 4** การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the model) ขั้นตอนนี้เป็น การตรวจสอบความตรงของโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัยหรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลมี 5 วิธี

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard errors and correlations of estimates) ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณ แสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (non-positive definite) เป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple correlations and coefficients of determination) ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล สำหรับโปรแกรมลิสเรลมี 7 ประเภท ดังต่อไปนี้

3.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-square statistics) ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์ มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ Saris และ t Stronkhorst (1984: 200 อ้างถึงใน นางลักษณวีร์ วิรัชชัย, 2542) เสนอว่าค่าไคสแควร์ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระสำหรับโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Index = GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เมื่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงขึ้น ดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of fit Index = AGFI)

มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual = RMR) ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of residuals) ในการใช้โปรแกรมลิสเรลนักวิจัยควรวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กันไปกับดัชนีตัวอื่น ๆ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ แต่ละแบบให้ประโยชน์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืน (Fitted residuals matrix) ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2 ถ้ายังมีค่าเกิน 2 ต้องปรับโมเดล

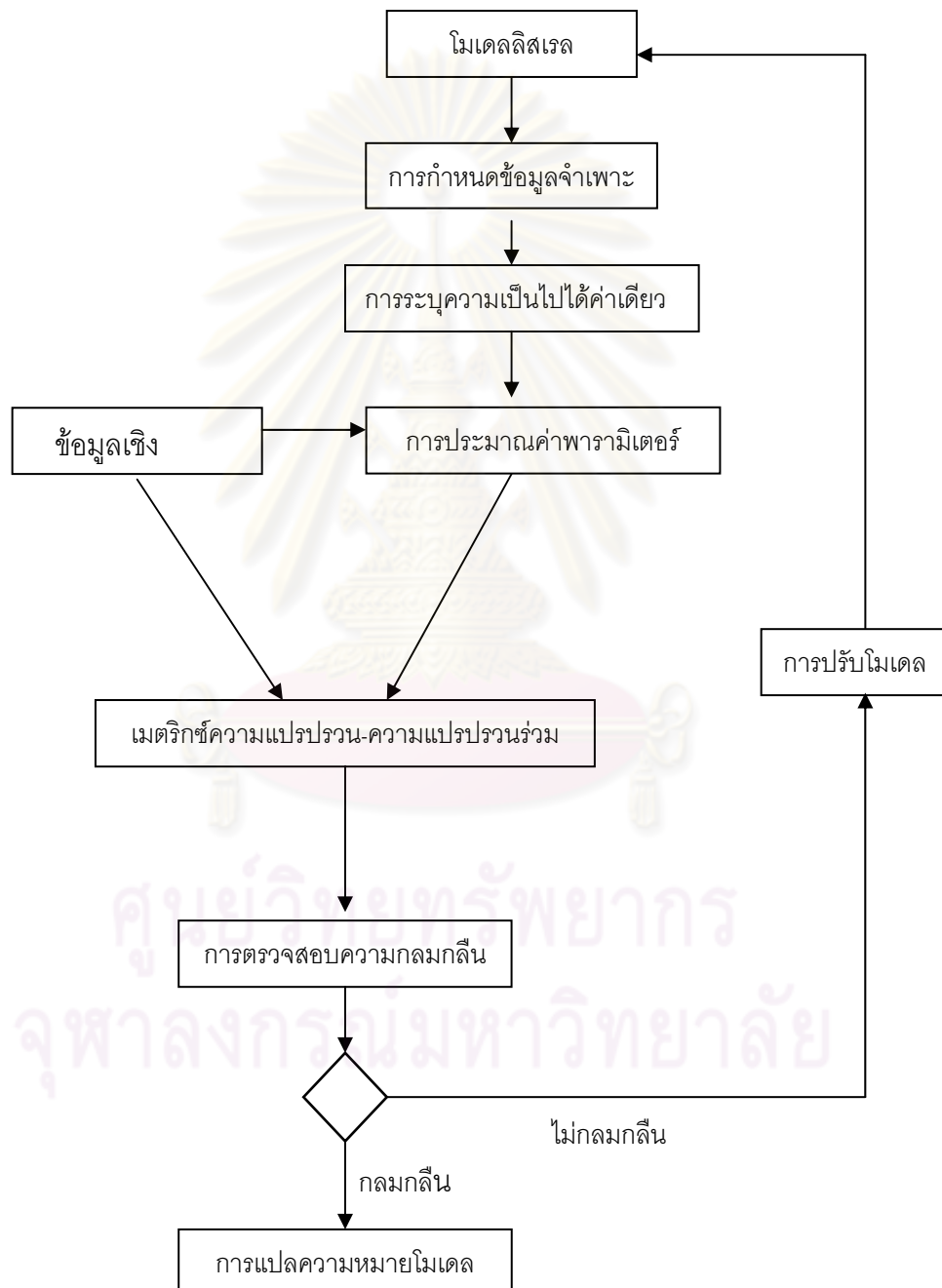
4.2 คิวพล็อต (Q-plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับควอนไทล์ปกติ (normal quantiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีดัดแปรโมเดล (Mode; modification indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น

**ขั้นตอนที่ 5** การปรับโมเดล (Model adjustment) ในกรณีที่ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องทำการปรับโมเดลโดยอาศัยดัชนีดัดแปรโมเดล เป็นแนวทางในการปรับโมเดลจนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ขั้นตอนที่ 6** การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้วิจัยต้องทำหลังจากที่ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เรียบร้อยแล้ว

การดำเนินการทั้ง 6 ขั้นตอนนี้ต่อเนื่องกัน ดังแผนภาพและเมื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลลิสเรล ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สอดคล้องนักวิจัยอาจปรับโมเดลลิสเรลและดำเนินการวิเคราะห์ใหม่อีกรอบหนึ่ง ถ้าพบว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดลลิสเรล ก็จะแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้



แผนภาพที่ 2.17 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ที่มา : นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542

ลักษณะเด่นของการวิเคราะห์โมเดลลิสม์ที่ช่วยให้ผลการวิจัยมีความถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือ แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. หลักการวิเคราะห์โมเดลเป็นหลักการที่ตรงตามวิธีวิทยาการวิจัย คือ นักวิจัยได้สร้างสมมติฐานในการวิจัยในรูปของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปร โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสม์โดยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนสอดคล้องกับโมเดลลิสม์ที่พัฒนาขึ้น

2. โปรแกรมลิสม์ เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งการวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงทดลองและไม่ใช่การวิจัยเชิงทดลอง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความถูกต้องมากขึ้นจากการวิเคราะห์แบบดั้งเดิม เนื่องจากในโมเดลมีการรวมตัวแปรแฝงและการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นหลายประการ ซึ่งทำให้ข้อมูลซึ่งทำให้ข้อมูลสอดคล้องกับข้อตกลงทางสถิติได้ดีขึ้น เช่น การที่โมเดลลิสม์ยอมให้ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ แต่ถ้าเป็นการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์พหุคูณซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมนั้น จะกำหนดว่าต้องไม่มีความสัมพันธ์กันของความคลาดเคลื่อน และตัวแปรวัดได้โดยไม่มี ความคลาดเคลื่อน ดังนั้นหากผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรอย่างไม่มีคุณภาพย่อมทำให้ตัวแปรผลการวิจัยไม่ถูกต้อง

3. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลลิสม์นั้นจะครอบคลุมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็น การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์หลายระดับ การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์อิทธิพล รวมทั้งการวิเคราะห์โมเดลเกี่ยวกับการวัดแบบต่างๆ

4. การวิเคราะห์โมเดลลิสม์ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ทั้งในด้านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยสามารถพิจารณาได้จากดัชนีที่โปรแกรมเสนอไว้ในผลการวิเคราะห์ เช่น ไค-สแควร์ ดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือ (RMR) ดัชนีเหล่านี้จะบ่งบอกว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นหรือโครงสร้างที่ต้องการตรวจสอบนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้ายังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยยังสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีปรับโมเดล (MI) และดัชนีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง(EPC)

## ตอนที่ 5 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยนั้นครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นเมื่อครูเกิดความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตของครูในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอมโนทัศน์เกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 5.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการอันหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความนึกคิด จิตใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้นๆ และยังทำให้ทราบถึงปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า การสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวางของผู้เข้าร่วมสนทนากันเอง และนักวิจัย การถกประเด็นสนทนาที่มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการโต้แย้งปัญหาหรือหัวข้อของการสนทนาถูกกำหนดโดยนักวิจัย การสนทนากลุ่มมีวิวัฒนาการมาจากการนั่งสนทนากลุ่มย่อย (Small Group Discussion, Focused Interview) ของนักวิจัยในเชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยทั่วไป เพียงแต่กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (สมาชิกกลุ่มสนทนา) โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกเข้ากลุ่ม นอกจากนี้ยังกำหนดเวลาของการสนทนา สถานที่ และบรรยากาศของการสนทนาให้เป็นกันเองมากที่สุด รายละเอียดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ ความหมายของการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบในการจัดการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม การวางแผนและการออกแบบการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม ขั้นตอนในการดำเนินการสนทนา ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม ดังนี้ (นิศา ชูโต, 2548)

**5.1.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม** การสนทนากลุ่ม คือ การรวบรวมข้อมูลจากการนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เป็นกลุ่มซึ่งผู้ร่วมสนทนากลุ่มนี้จะได้มาจากการเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนดไว้ว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์ที่สนใจศึกษาได้มากที่สุด ขนาดของกลุ่มสนทนาควรประกอบด้วยผู้เข้าร่วมสนทนา 9-12 คน ซึ่งนับว่าเป็นขนาดที่กำลังเหมาะที่จะก่อให้เกิดการถกประเด็นปัญหาและการสนทนากลุ่มการวิจัยแบบสนทนากลุ่มมีผู้นำไปใช้ในการวิจัยได้หลายสาขาและเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากสามารถช่วยประหยัดเวลาได้มากกว่าการสัมภาษณ์รายบุคคล มีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้สูง เช่น ใช้เพื่อสำรวจความคิดเห็นทัศนคติ หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น การทดสอบแนวคิดหาข้อยุติหรือ การทำนาย การประเมินการวิจัยหรือโครงการอบรม ประเมินความต้องการจำเป็นทดสอบแบบสอบถาม ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ



ไม่ชัดเจน โดยการเชื่อมโยงกับระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ การศึกษานำร่อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป เป็นต้น ซึ่งมีการปรับปรุงและนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการโฆษณา การแพทย์ การศึกษา การกีฬา การบริหาร ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไป นอกจากนี้ยังพบเห็นการนำการวิจัยแบบสนทนากลุ่มมาบูรณาการกับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลทั้งสองประเภทมีประโยชน์และสามารถใช้สนับสนุนซึ่งกันและกันได้ดี และเมื่อนำมาใช้ร่วมกันเพื่อวิเคราะห์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็สามารถให้ภาพที่สมบูรณ์กว่าที่จะใช้ข้อมูลดังกล่าวแยกออกจากกัน ในขณะที่ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพให้ข้อมูลที่เข้าใจความรู้สึกแก่ผู้วิจัย และความรู้สึกนั้นจะเป็นที่เข้าใจได้ดียิ่งขึ้นเมื่อนำมาพิจารณาพร้อมกับความรู้สึกอันหนักแน่นที่ได้จากข้อมูลเชิงปริมาณ

**5.1.2 องค์ประกอบในการจัดการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม** การวิจัยแบบสนทนากลุ่มเป็นวิธีวิทยาการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมาตอบสนองการวิจัย คือมีการกำหนดประเด็นการศึกษาที่ชัดเจนและการได้มาซึ่งข้อมูลที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษานั้น การจัดการวิจัยแบบสนทนากลุ่มที่ทำให้เกิดประสิทธิผลก็พบว่าต้องมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกันหลายอย่าง จากการศึกษาที่มีผู้แบ่งองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้ คือ กำหนดประเด็นหรือตัวแปร แนวคำถามหรือกรอบคำถาม ผู้เข้าร่วมสนทนา บุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม สถานที่ เวลาที่ใช้ และ ของที่ระลึก

**5.1.2.1 กำหนดประเด็นหรือตัวแปร** หัวข้อเรื่องที่จะทำการศึกษาอาจจะเกิดมาจากสภาพปัญหาต่างๆในสังคมขณะนั้น หรือเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีสำหรับตัวแปรหรือประเด็นสามารถหาได้จากการแยกแยะวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบสามารถกำหนดประเด็นหรือสมมติฐานและตัวแปรออกมาแล้วนำมาสร้างเป็นแนวคำถามวิจัย ข้อเสนอแนะสำหรับหัวข้อเรื่องที่ใช้ในการสนทนากลุ่มควรจะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับกลุ่มหรือสาธารณชนมากกว่าเรื่องส่วนบุคคลหรือเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความรู้สึกอับอาย

**5.1.2.2 แนวคำถามหรือกรอบคำถาม** หลักเกณฑ์ของคำถามแต่ละคำถามต้องตั้งอยู่บนสมมติฐานย่อยหรือข้อคิดทางทฤษฎีเป็นคำถามในเชิงเป็นเหตุเป็นผล ทำไม เพราะอะไร อย่างไร เป็นต้น วิธีการสร้างแนวคำถามสามารถทำได้หลายวิธี เช่น อาจกำหนดประเด็นจากนั้นแยกย่อยออกเป็นหลายๆคำถาม หรืออาจจะทำโดยการกำหนดตัวแปรและตั้งสมมติฐานแล้วจึงนำมาสร้างเป็นคำถามที่จะนำคำตอบไปสรุปให้ตรงกับแต่ละประเด็นนั้นได้ ประเภทของคำถามมี 9 ประเภท ได้แก่ คำถามหลัก คำถามนำ คำถามตรวจสอบ คำถามเข้าสู่ประเด็น คำถามแบบชี้ๆ คำถามในข้อเท็จจริง คำถามความรู้สึก คำถามลับ และคำถามโดยใช้ความเงียบ การจัดเรียงแนวคำถามควรมีการเรียงคำถามที่เป็นเรื่องทั่วไป ที่มีลักษณะง่ายต่อความเข้าใจก่อน เพื่อสร้างบรรยากาศให้คุ้นเคยกันระหว่าง

นักวิจัยกับผู้เข้าร่วมสนทนา จากนั้นจึงเข้าสู่คำถามหลักหรือคำถามในประเด็นที่ต้องการศึกษาแล้วจบลงที่คำถามเบาๆอีกครั้งหนึ่ง เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศผ่อนคลายความคิดหรือในช่วงท้ายนี้อาจเติมคำถามเสริมเข้าไปอาจเป็นคำถามที่ไม่ได้เตรียมมาก่อน เป็นคำถามที่ปรากฏขึ้นมาระหว่างการสนทนา หรือคำถามที่ผู้ดำเนินการสนทนาเห็นว่าถ้าถามก็จะทำให้คำตอบชัดเจนมากยิ่งขึ้นแต่ไม่ควรเป็นคำตอบที่ยาวเกินไปนัก

**5.1.2.3 ผู้เข้าร่วมสนทนา** ผู้เข้าร่วมสนทนาถือว่าเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษามากที่สุด การคัดเลือกอาจทำเป็นบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบ สอบถามย่อยๆ หรือเป็นตารางคัดเลือกก็ได้ขึ้นอยู่กับหลักการที่ผู้วิจัยกำหนด เมื่อใช้แล้วในแต่ละครั้งควรเก็บไว้เพราะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไปในช่วงของการวิเคราะห์ข้อมูล การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถทำได้ 3 ประการ คือ ลักษณะที่ใช้แบ่งกลุ่ม ลักษณะควบคุมให้ภายในกลุ่มเหมือนกัน และลักษณะควบคุมให้องค์ประกอบของกลุ่มเหมือนกัน โดยลักษณะที่ใช้แบ่งกลุ่ม (break characteristic) เป็นลักษณะของผู้เข้าร่วมสนทนาที่จะใช้แบ่งกลุ่มสนทนาในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน เช่น ต้องการศึกษารื่องค่านิยมในการส่งลูกเรียนต่อของผู้ปกครองในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทยก็อาจใช้ภูมิภาคและลักษณะท้องถิ่นเมืองและชนบทเป็นคุณลักษณะในการแบ่งกลุ่มศึกษา ซึ่งในกรณีนี้อาจแบ่งเป็นกลุ่มผู้ปกครองในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคใต้ ซึ่งแต่ละภูมิภาคก็จะแบ่งเป็นผู้ปกครองที่อยู่ในเขตเมืองและชนบท ซึ่งแบ่งได้เป็น 10 กลุ่มเป็นต้น ลักษณะควบคุมให้ภายในกลุ่มเหมือนกัน (uniform control characteristic) เป็นลักษณะที่แต่ละกลุ่มต้องควบคุมให้มีเหมือนกัน เช่น ต้องนับถือศาสนาพุทธ ใช้ภาษาไทย จบการศึกษาไม่ต่ำกว่า ม.6 เป็นต้น ลักษณะควบคุมให้องค์ประกอบของกลุ่มเหมือนกัน (composition control characteristic) เป็นลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่ทุกกลุ่มสนทนาจะต้องมีเหมือนกัน เช่น การใช้คุณลักษณะเรื่องเพศ และสถานภาพสมรสเป็นองค์ประกอบของกลุ่ม ดังนั้นทุกกลุ่มสนทนาต้องมีเพศชายและเพศหญิง และมีทั้งคนที่สมรสและยังไม่สมรส เป็นต้น

**5.1.2.4 บุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม** ประกอบด้วยผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จดบันทึกคำสนทนา และเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป โดยผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้ถามคำถามและเป็นผู้นำการสนทนาตลอดจนกำกับการสนทนาของกลุ่มให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนละเอียดที่สุดภายในเวลาที่กำหนด

1) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note-taker) เป็นผู้ที่คอยจดบันทึกคำสนทนา จะทำหน้าที่จดทุกคำพูดที่จดทัน รวมทั้งการจดกิริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมด้วยเพราะ

การไม่พูดและการนั่งอยู่เฉยๆ อาจไม่ใช่การไม่มี ความเห็น แวดตา ท่าทางก็อาจแสดงความคิดเห็นด้วย หรือคำตอบการพยักหน้า การส่ายหน้า และสีหน้านั้น เป็นการแสดงออกถึงคำตอบได้ ผู้จัดบันทึก การสนทนา นอกจากจะช่วยจัดบันทึกแล้วบางครั้งยังมีหน้าที่สะกิดเตือนหรือบอกผู้ดำเนินการ สนทนา ในกรณีที่ผู้ดำเนินการสนทนาลืมถามหรือข้ามคำถามและสิ่งสำคัญที่ผู้จัดบันทึกต้องทำคือ เมื่อการสนทนาจะเริ่มสนทนาจะต้องเขียนผังการนั่งสนทนามากลุ่มให้ผู้ดำเนินการสนทนาด้วย เพราะ จะช่วยให้ผู้ดำเนินการสนทนาทราบว่าในกลุ่มมีใครบ้าง ชื่ออะไร นั่งอยู่ตรงไหน ซึ่งช่วยให้บันทึก ง่ายขึ้น

2) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider) เป็นบุคคลที่คอยเอื้ออำนวย ความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสนทนา มีหน้าที่คอยบริการ น้ำดื่ม ขนม บันทึกเทป ตลอดจนคอย กันผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องในวงสนทนามากลุ่มเข้าไปเสนอความคิดในกลุ่ม หรือเข้าไปรบกวนสมาธิของ สมาชิกกลุ่ม

**5.1.2.5 อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดสนทนามากลุ่ม** อุปกรณ์ในการรวบรวม ข้อมูลที่สำคัญ คือ เทปบันทึกเสียงเพราะในการสนทนามากลุ่มจะมีการถกประเด็นปัญหา การโต้แย้ง บางครั้งจะเป็นการแสดงความคิดเห็นที่พร้อมกันหรือแย้งกันพูดซึ่งจะมีเสียงหลายเสียงของบุคคลใน เวลาเดียวกันหรืออาจจะเป็นเสียงพูดเสริมหรือพูดแทรกของผู้ร่วมสนทนา ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ผู้ดำเนินการสนทนาอาจฟังไม่ทัน เทปบันทึกเสียงจะเป็นอุปกรณ์บันทึก ข้อมูลที่ดีที่สุดที่สามารถเก็บ เหตุผลรายละเอียดและข้อคำตอบต่างๆได้ทั้งหมดซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นที่สุด อีกทั้งช่วยใน การวิเคราะห์ ศึกษาข้อมูลเหลือเวลากันประมาณ 5-10 นาที เพราะระหว่างการเปลี่ยนเทปจะมีเสียง ขาดหายไป และเป็นประโยชน์ในการป้องกันการบันทึกข้อมูลถ้าหากเครื่องใดเครื่องหนึ่งเกิดขัดข้อง อุปกรณ์เสริมในการจัดการสนทนา ได้แก่ ป้ายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนา ซึ่งช่วยให้ผู้ดำเนินการสนทนาจำ บุคคลดังกล่าวได้รวดเร็วขึ้นในการสร้างความคุ้นเคย บรรยากาศแบบเป็นกันเอง “การนั่งจับเข่าคุยกัน” โดยการมีเครื่องดื่ม อาหารว่าง ของขบเคี้ยวเล็กน้อยๆ ทำให้การสนทนาไม่ตึงเครียดจนเกินไป แนะนำ ว่าไม่ควรให้อาหารที่กรอบเพราะเสียงอาจเข้าไปในขณะที่ยัดเทปได้ นอกจากนั้น อุปกรณ์ที่ช่วยเสริม คำอธิบายได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ได้แก่ รูปภาพ แผ่นผัง เป็นต้น

**5.1.2.6 สถานที่ที่ใช้ในการสนทนามากลุ่ม** สถานที่ควรมีการกำหนดให้ แน่นนอน ควรเป็นสถานที่ที่ผู้เข้าร่วมสนทนาทุกคนรู้จักและคุ้นเคยเป็นอย่างดี อาจจัดในห้องถิ่น หมู่บ้านเพื่อให้สะดวกแก่ผู้มาร่วมสนทนามากลุ่มมากที่สุด บรรยากาศเงียบสงบ อากาศถ่ายเทได้ สะดวก ไม่เป็นสถานที่ที่ครอบงำความคิดของผู้เข้าร่วมสนทนาอันจะทำให้ผู้ร่วมสนทนาไม่กล้าแสดง

ความรู้สึกหรือความคิดเห็น ฉะนั้นสถานที่ที่จัดสนทนาคควรเป็นสถานที่ที่ทุกคนรู้สึกสบายใจที่จะพูดถึงความคิดเห็นหรือทัศนวิสัยของตนได้อย่างปลอดภัย

**5.1.2.7 เวลาที่ใช้ในการสนทนา** การสนทนากลุ่มแต่ละครั้งควรใช้เวลาประมาณ 1.30 – 2.30 ชั่วโมง แต่ Vaughn และคณะ (1996) ให้ข้อเสนอแนะว่าเวลาที่เหมาะสม คือ 90 นาที หรือ 1.30 ชั่วโมง

**5.1.2.8 ของที่ระลึก** เป็นสิ่งที่ผู้จัดสนทนากลุ่มควรเตรียมมามอบให้กับผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อเป็นการขอบคุณที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาแสดงความคิดเห็นทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งไม่ใช่เป็นของมีค่ามากหรือค่าจ้าง แต่เป็นสิ่งที่มอบให้เพียงเพื่อระลึกว่าครั้งหนึ่งตนได้มานั่งถกประเด็นปัญหา และร่วมแสดงความคิดเห็นไว้ในเรื่องนี้

### 5.1.3 การวางแผนและการออกแบบการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยแบบสนทนากลุ่มมีลักษณะเหมือนการวิจัยโดยทั่วไปที่เริ่มต้นจากประเด็นปัญหาวิจัยและจบลงที่รายงานการสรุปผลการวิจัย เพียงแต่การวิจัยแบบสนทนากลุ่มมีวิธีการเฉพาะบางอย่างที่แตกต่างกันของแต่ละขั้นตอนบ้างเท่านั้น Vaughn และคณะ (1996) มีขั้นตอนการออกแบบในลักษณะที่ให้ผู้ดำเนินการสนทนาจะเข้ามามีบทบาทในการวิจัยตลอดทั้งกระบวนการโดยถือเป็นทีมผู้วิจัยคนหนึ่ง แบ่งขั้นตอนการทำสนทนากลุ่มออกเป็น 9 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป การกำหนดผู้ดำเนินการสนทนา การค้นหาเป้าหมายของการวิจัย การคัดเลือกผู้เข้ากลุ่มสนทนา การกำหนดจำนวนกลุ่มในการสนทนา การจัดเตรียมความสะดวกต่างๆในการสนทนากลุ่ม การพัฒนาแนวการสัมภาษณ์ การดำเนินการสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดย **การกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป** เป็นการทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ทั่วไป ซึ่งโครงสร้างของวัตถุประสงค์นี้จะรวมถึงหัวข้อของงานวิจัยและวัตถุประสงค์เฉพาะของโครงการที่เหมาะสม **การกำหนดผู้ดำเนินการสนทนา** ผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้ที่ทำให้กลุ่มเกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนา มีหน้าที่คอยกำกับติดตามให้สนทนาไปตามประเด็นของการศึกษา คอยรักษาระยะเวลาของการสนทนาให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นมีความเป็นกลาง นอกจากนี้ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมกลุ่มสนทนาและรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ผู้ดำเนินการอาจเป็นสมาชิกของทีมงานวิจัยหรือเป็นมืออาชีพที่ถูกจ้างมาเพื่อดำเนินการสนทนากลุ่มโดยเฉพาะ ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องมีทักษะการสัมภาษณ์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล ทักษะในกระบวนการของกลุ่ม และที่สำคัญจะต้องมีความรู้อย่างดีในวัตถุประสงค์ของงานวิจัย **การค้นหาเป้าหมายของการวิจัย** หลังจากที่ได้ทำการวางโครงร่างวัตถุประสงค์ทั่วไปแล้วจำเป็นที่จะต้องค้นหาให้ลึกลงไปอีก ถึงจุดที่สนใจจริงๆ ซึ่งอาจจะมีเพียงจุด



เดียวหรือหลายจุด เริ่มต้นโดยการสร้างรายการของข้อมูลเฉพาะ ชนิดของข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการ และไม่ต้องถามจากการสนทนากลุ่ม มีการรวมข้อวิจารณ์ก่อนการวิจัย ซึ่งจะเป็นการศึกษาทั้งหมด หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของการศึกษานั้นๆ ความสำเร็จของการสนทนากลุ่มสามารถวัดได้จาก รายการหรือข้อมูลที่เรากำลังต้องการในขั้นตอนนี้ **การคัดเลือกผู้เข้ากลุ่มสนทนา** ผู้ร่วมสนทนาต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ในเรื่องที่จะศึกษาและสามารถให้ข้อมูล (Key information) ที่เป็นประโยชน์ในเรื่องที่ต้องการศึกษาได้ ผู้ร่วมสนทนาจะถูกเลือกตามวัตถุประสงค์ทั่วไปของการวิจัย จำนวนผู้เข้าร่วมสนทนาควรอยู่ระหว่าง 6-12 คน เพราะถ้ามากกว่านี้แล้วจะทำให้ควบคุม ประเด็นและดำเนินการสนทนาลำบาก การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้น้อย ทำให้ ไม่ได้ข้อมูลเท่าที่ควรจะเป็น แต่ถ้าหากน้อยกว่า 6 คน อาจทำให้ปฏิสัมพันธ์หรือการเคลื่อนไหวใน กลุ่มมีน้อยเกินไป สิ่งสำคัญในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา คือ ภายในกลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีภูมิ หลังคล้ายคลึงกัน มิฉะนั้นอาจทำให้การสนทนาดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น กล่าวคือ ผู้ร่วมสนทนา แต่ละกลุ่มควรมีสถานภาพสังคมใกล้เคียงกันและไม่มีทัศนคติที่ขัดแย้งกันอย่างรุนแรง อีกทั้ง เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาที่มีความรู้สึกสบายใจ แสดงความคิดเห็น สนับสนุนหรือโต้แย้งซึ่งกันและกันได้ อย่างเปิดเผย ในหัวข้อที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่อยู่ภายในหรือเรื่องสะท้อนอารมณ์ เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกมัก ได้แก่ ลักษณะทั่วไปทางภูมิหลัง เช่น เพศ การศึกษาหรือระดับรายได้ ส่วนใน หัวข้อที่จะศึกษาโดยตรง เช่นเรื่องพฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น ผู้ร่วมสนทนาควรมีความคล้ายกัน ในแง่ความกระตือรือร้นเรื่องเพศ ซึ่งความแตกต่างหรือความเหมือนของแต่ละกลุ่มทำให้เราสามารถสำรวจได้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลได้ ข้อสังเกตอีกประการที่พบในการสนทนา กลุ่มที่ว่าผู้ร่วมสนทนาควรจะเป็นคนแปลกหน้า คนที่คุ้นเคยกันอย่างไรถึงจะดี แนะนำว่าในการ สนทนากลุ่ม ควรจะให้เป็นคนแปลกหน้ากัน ทั้งนี้เพราะในแต่ละคนจะมีความโอเนอชิงเข้าหา ตัวเองหากเกิดกรณีความขัดแย้งกันในประเด็น สามารถแสดงความคิดเห็นเปิดกว้างได้อย่างเสรีได้

**การกำหนดจำนวนกลุ่มในการสนทนา** จำนวนกลุ่มในการสนทนาขึ้นอยู่กับขอบเขตของการวิจัยที่ ต้องการศึกษา การทำสนทนากลุ่มเพียงกลุ่มเดียวนั้นอาจยังไม่เพียงพอ คำตอบจะแตกต่างกันไป ในประชากรที่มีภูมิหลังและประสบการณ์ที่ต่างกัน ผู้วิจัยควรจัดให้มีการสนทนากลุ่มให้ครบตาม ความแปรผันที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและจะหยุดก็ต่อเมื่อผู้วิจัยเห็นว่าไม่มีคำตอบที่แตกต่างไปจากที่ได้ รับมาอีกแล้ว **การจัดเตรียมความสะดวกต่างๆในการสนทนากลุ่ม** เมื่อมีการพิจารณาสถานที่ ในการสนทนากลุ่มและเพื่อการส่งเสริมให้การสนทนาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสบายใจของผู้ สนทนาจึงเป็นสิ่งสำคัญควรจัด เตรียมความสะดวกสบายต่างๆ ที่จำเป็นให้กับผู้ร่วมสนทนา เช่น ยานพาหนะในการมายังสถานที่ ที่จอดรถ เป็นต้น แนะนำว่าควรอยู่ในจุดศูนย์กลางหรือที่รู้จัก



และหาได้ง่าย **การพัฒนาแนวการสัมภาษณ์** วัตถุประสงค์ของงานวิจัยและคำถามที่ตั้งขึ้นในขั้นที่ 1 และ 3 นั้นจะถูกพัฒนาเป็นคำถามที่ชัดเจนขึ้น เพื่อใช้ในการทำสนทนากลุ่ม เป็นคำถามที่เจาะจงเพียงพอที่จะทำให้ผู้ดำเนินการสนทนาซักถามได้ดีกับข้อมูลที่ต้องการ **การดำเนินการสนทนากลุ่ม** เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ก่อนที่ผู้ร่วมสนทนาจะมาถึงและเมื่อผู้ร่วมสนทนามาถึงสถานที่ที่จัดไว้ ผู้ดำเนินการสนทนาอาจแจกเอกสารเกี่ยวกับเรื่องที่จะสนทนา(เช่นแบบตอบรับ แบบสอบถามที่เป็นตาราง) ทำการแนะนำตัวเองต่อผู้เข้าร่วมสนทนาและให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแนะนำตัวเองกับกลุ่ม การเปิดสนทนาผู้ดำเนินการสนทนาควรจะกระชับและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิจัยที่กำลังสนใจศึกษา และในตอนท้ายของการสนทนากลุ่มผู้ดำเนินการสนทนาควรจะให้เชิญผู้ร่วมสนทนาที่มีส่วนร่วมในการรายงานผลการวิเคราะห์ และกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนาทุกคนที่ได้มาร่วมสนทนากลุ่มในครั้งนี้ **การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม** การวิเคราะห์เริ่มต้นโดยการบรรยายตัวอย่าง คำบรรยายนี้ควรจะประกอบไปด้วยขนาดของกลุ่ม ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ซึ่งมีส่วนร่วม และอธิบายถึงภูมิหลังของแต่ละบุคคลนั้น สถานที่ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มและกระบวนการที่ใช้ในการเลือกผู้ร่วมสนทนา สำหรับการวิเคราะห์และรายงานสิ่งที่ค้นพบในการวิจัยนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ข้อมูลที่ได้ อาจสามารถตีความด้วยวิธีการเบื้องต้นโดยผู้ดำเนินการสนทนา การวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เจาะลึกโดยการถอดเทปสนทนา การเข้ารหัสตามวิธีการต่างๆ ซึ่งโดยปกติการสนทนากลุ่มส่วนใหญ่มักจะใช้การถอดเทปและการเข้ารหัส

#### 5.1.4 ขั้นตอนในการดำเนินการสนทนา

**การแนะนำ** ผู้ดำเนินการสนทนาควรกล่าวแสดงความยินดีที่ผู้ร่วมสนทนา มาแสดงความคิดเห็นและแนะนำผู้เข้าร่วมสนทนาทุกคน ในการทำการแนะนำไม่ควรกล่าวถึงสถานภาพหน้าชื่อ เช่นศาสตราจารย์ ดอกเตอร์ เป็นต้น สิ่งที่ดีควรทำคือ การรักษาระยะห่างให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างผู้ดำเนินการสนทนากับผู้เข้าร่วมสนทนาและผู้เข้าร่วมสนทนากับผู้เข้าร่วมสนทนา เพราะนั้นอาจทำให้เกิดอิทธิพลต่อคำตอบของผู้เข้าร่วมสนทนาได้ ขั้นตอนต่อไปคือ **การเปิดประเด็นและการพิจารณาข้อมูล** ในการเริ่มต้นเปิดประเด็น ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องอธิบายให้ชัดเจน ขยายความหรือแนะนำส่วนประกอบอื่นร่วม เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนา รู้ถึงขอบเขตหัวข้อและเข้าใจคำถามที่จะตอบสิ่งสำคัญของผู้ดำเนินการสนทนาประการหนึ่งคือ การทำความเข้าใจคำตอบของพวกเขาไม่ให้มีความหมายเพราะเนื่องจากข้อมูลและการวิเคราะห์ที่มีลักษณะเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ การตัดสินใจเชิงอัตวิสัย ของผู้วิจัยจึงเข้ามามีส่วนร่วมในการแปลความหมาย และตีความบนพื้นฐานของบริบทที่ผู้เข้าร่วมสนทนากล่าวถึง รวมกับข้อมูลจากแหล่งอื่นๆเพื่อร่วมพิจารณา ทั้งนี้เพราะการร่วมแสดง

ความคิดเห็นของคนหนึ่งคนนั้นมีคุณค่า บางครั้งผู้ดำเนินการสนทนาอาจเพิ่มเติมข้อสนับสนุนของกลุ่มได้ เพราะฉะนั้นการดำเนินการสนทนาต้องทำให้ชัดเจนใน concept ของเรื่องและคำถามคำตอบที่ yak ต่อความเข้าใจ ขั้นตอนต่อไปคือ **การดูแลให้ความสะดวกและสร้างบรรยากาศที่ดี** โดยผู้ดำเนินการสนทนาต้องคอยดูแลให้เป็นที่พอใจในฐานะเจ้าภาพโดยการเชื้อเชิญสร้างรูปแบบสำหรับการนำเข้าสู่การสนทนา เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเปิดเผย สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นกันเองโดยเชิญให้รับประท่างอาหารว่างและเครื่องดื่ม การจัดอำนวยความสะดวกต่างๆ ขั้นตอนต่อไปคือ **การควบคุมให้ไปตามหัวข้อเรื่อง** การสนทนาดังกล่าวเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลได้เพียงครั้งเดียว ซึ่งเมื่อจบการสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาไม่สามารถติดต่อเพื่อขยายคำตอบได้อีก ผู้ดำเนินการสนทนาจึงควรให้ได้ข้อมูลหลักในการสนทนาแต่ละครั้ง ซึ่งอาจจะต้องอาศัยเทคนิคทางจิตวิทยาและการสื่อสาร การแปลความหมาย ผู้ดำเนินการสนทนาต้องขยายความในคำบางคำเพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้ได้ข้อความที่สมบูรณ์ สิ่งที่สามสามารถทำให้สนทนาดังกล่าวประสบความสำเร็จต้องได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการจำเป็น ต้องกล้าถามในคำถามที่น่าสนใจ ต้องให้ความสะดวกและให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมผู้ดำเนินการสนทนาจะเริ่มคำถามทั่วไปก่อนแล้วค่อยลำดับเรื่องที่อยู่ในขอบเขต ผู้ดำเนินการสนทนาต้องพูดกล่าวด้วยความสนใจอย่างแท้จริงในคำตอบของแต่ละคน และคำถามที่ไม่เป็นการถามเหมือนการทดสอบหรือประเมินผล ผู้ดำเนินการสนทนาต้องคอยรักษาประเด็นโดยการมองบุคลิกภาพและพฤติกรรม ซึ่งถ้าพบว่ากลุ่มมีลักษณะเกาะกลุ่มกันไป อาจแสดงถึงข้อบกพร่องของผู้ดำเนินการสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาต้องพยายามให้บทบาทแต่ละคนคนที่พูดมากเกินไป ผู้ดำเนินการสนทนาต้องหยุดชั่วคราวและถามคนอื่นๆ ในกลุ่ม หรือถ้าเป็นไปได้ให้พัฒนาคำถามใหม่ ผู้ดำเนินการสนทนามีโอกาสในการวิจารณ์หรือวางแนวทางไปสู่คำถามที่มีส่วนในการร่วมสรุปและถามคำถามซ้ำ บางครั้งพบว่ามีการใช้เทคนิคโพลล์ (Poll) ช่วย อีกทั้งผู้ดำเนินการสนทนาควรเลือกใช้ภาษาท่าทางกับชายหรือหญิงให้เหมาะสม ซึ่งเป็นอิทธิพลข้อหนึ่งการใช้สายตากับคนที่พูดเพื่อให้เข้าพูดหรือไม่ใช้สายตากับคนที่พูดมากเกินไป คำนี้ถึงเสมอว่าถ้อยคำจากการมีส่วนร่วมจะให้ได้ที่ดีที่สุดต้องมาจากพลวัตของกลุ่มขั้นตอนต่อไปคือ **การจบการสนทนา** ในการจบการสนทนาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ดำเนินการสนทนาทำหน้าที่คอยควบคุมไม่ให้เกินจากเวลาที่กำหนดไว้และก่อนที่จะจบการสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาอาจสรุปจุดสำคัญที่ได้จากการสนทนาให้กับกลุ่มทราบถามความคิดเห็นครั้งสุดท้ายเกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็น หรือยอมให้มีส่วนร่วมคิดในเรื่องโดยทั่วไปรวมทั้งการให้กลุ่มได้วางแนวทางในการรายงานสรุปผลซึ่งสามารถทำได้

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเนื้อหาออกเป็น 2 ประเด็น คือ การบันทึกการสนทนากลุ่ม และระดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

**5.2.1 การบันทึกการสนทนากลุ่ม** สามารถทำได้ 3 วิธี คือ การจดบันทึกและการถอดความอย่างละเอียดทุกคำพูด การจดบันทึกการสนทนาและบันทึกเทปประกอบ และการจดบันทึกอย่างเดี่ยวโดยไม่ต้องบันทึกเทป

5.2.1.1 การจดบันทึกและการถอดความอย่างละเอียดทุกคำพูด เป็นการบันทึกบรรยากาศการสนทนาด้วยวิธีนี้เหมาะสำหรับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็น มีเวลาเพียงพอไม่เร่งรีบและจุดประสงค์ของการศึกษาต้องการรายละเอียด เพื่อใช้เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างในกลุ่มประชากรที่ต่างกัน เช่น แยกตามเพศ อายุ กลุ่ม สถานะทางสังคม ภูมิภาค เป็นต้น

5.2.1.2 การจดบันทึกการสนทนาและบันทึกเทปประกอบ วิธีนี้จะเน้นการจดบันทึกอย่างละเอียดไม่มีการถอดเทป เมื่อมีข้อสงสัยก็จะฟังจากเทปประกอบเท่านั้น วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่มีเวลาจำกัด การสนทนาใช้เวลามากและจุดประสงค์ของการวิจัยต้องการเพียงข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มประชากร เพื่อการตัดสินใจเท่านั้น

5.2.1.3 การจดบันทึกอย่างเดี่ยวโดยไม่ต้องบันทึกเทป วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่ใช้เวลาน้อย ประเด็นการวิจัยเป็นเรื่องง่ายๆ ไม่ซับซ้อนหรือจัดกลุ่มสนทนาเพื่อศึกษาประกอบเทคนิคอื่น

**5.2.2 ระดับการวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ที่ถอดรหัสควรเป็นผู้ดำเนินการสนทนานักวิจัย หรือผู้ช่วยวิจัยที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มและรับผิดชอบในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อก่อให้เกิดความแม่นยำและการถอดรหัสที่ดีที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถวิเคราะห์ได้ 2 ระดับ คือ การวิเคราะห์เบื้องต้นและการวิเคราะห์อย่างละเอียด

5.2.2.1 การวิเคราะห์เบื้องต้น คือ การวิเคราะห์ผลการสนทนาโดยร่วมกันสรุปและเสนอความคิดเห็นในกลุ่มของผู้จัดสนทนา ซึ่งจะดำเนินการทันทีเมื่อการสนทนาแต่ละกลุ่มสิ้นสุดลง เพื่อเป็นการหาผลสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนาและเพื่อหาข้อผิดพลาดในการดำเนินการเพื่อนำไปปรับปรุงในการจัดสนทนาครั้งต่อไปและป้องกันการหลงลืมของนักวิจัยเอง เนื่องจากข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและมีจำนวนมาก

5.2.2.2 การวิเคราะห์อย่างละเอียด คือ การนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มทั้งหมดมาจัดกระทำตามขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

1) ระบุแนวคิดหลัก (Identifying the Big Ideas) ซึ่งได้แก่ คำพูด แนวความคิด การตอบสนองที่เข้มข้นของผู้ร่วมสนทนา รวมทั้งภาษากาย สีหน้าท่าทาง ต่างๆที่เกิดขึ้นเหมือนเดิมซ้ำๆ กันของบุคคลในแต่ละกลุ่ม

2) การแบ่งหน่วยข้อมูล (Unitizing the Data) เป็นกระบวนการ นำข้อมูลหลักๆ มาเป็นหน่วยข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเป็นหน่วยข้อมูลเล็กที่สุด มีความหมายในตัวของมันเองอาจทำได้ 2 วิธี คือ 1) ใช้ปากกา highlighter กับข้อมูล 2) เข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คือ โปรแกรมที่ชื่อว่า “ The Ethnograph” โปรแกรมนี้จะใช้การลงรหัสเนื้อหาวิชาต่างๆ ให้กับผู้วิจัย และสามารถจัดหมวดหมู่ของข้อมูล แยกประเด็นหัวข้อต่างๆ โดยไม่ต้องยุ่งยากเหมือนจัดทำด้วยมือ ทุกครั้งที่ควรทำในการรวบรวมหน่วยของข้อมูล ควรอ้างอิงถึงผู้เข้าร่วมสนทนา

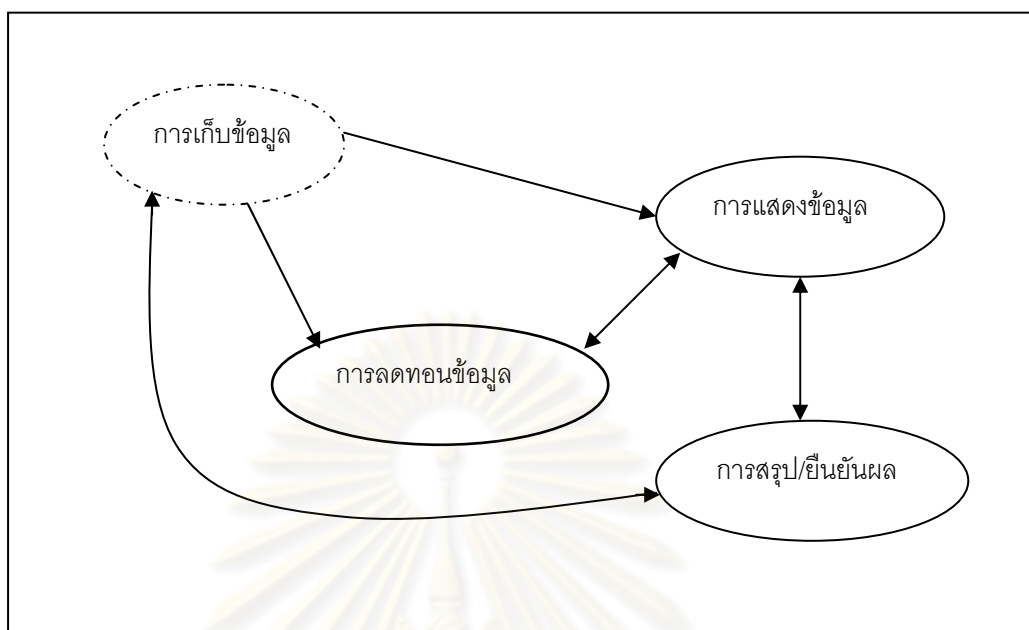
3) การแยกประเภทหน่วยข้อมูล (Categorizing the Units) หน่วยข้อมูลจะถูกจัดเรียงเข้ากลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกันและในที่สุดก็จะกลายเป็น themes แต่ละลักษณะหรือคุณสมบัติของกลุ่มข้อมูล การจัดแยกประเภทหน่วยข้อมูลสามารถทำได้โดยการนำของที่มีขนาดใหญ่ที่เขียนชื่อประเภทติดบนซองพร้อมกับคำอธิบายพบวิธีที่สามารถใช้ในการจัดเรียงได้อีกที่เรียกว่า Index cards โดยให้ผู้เข้าร่วมสนทนาเขียนลงใน index cards ขนาด 3 X 5 นิ้ว ตั้งแต่คำตอบแรกจนถึงคำตอบสุดท้าย จากนั้นผู้ดำเนินการสนทนาลงรหัสด้วยสีใน cards แยกเป็นแต่ละส่วน เพื่อนำมาวิเคราะห์อีกครั้งในภายหลัง

4) การพิจารณาประเภทหน่วยข้อมูล (Negotiating Categories) ขั้นตอนนี้เป็นกรรวมของผู้วิเคราะห์ข้อมูลที่มี 2 คนหรือมากกว่านั้น โดยให้นักวิเคราะห์ 1 คนเป็นผู้ศึกษาในแต่ละประเภทและเสนอให้นักวิเคราะห์คนอื่นฟัง จากนั้นอภิปรายว่ามีข้อมูลประเภทใดที่คล้ายคลึงกับประเภทนี้หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบอย่างง่าย ๆ

5) ระบุแก่นของเรื่องและการใช้ทฤษฎี (Identifying Themes and Use of Theory) ขั้นตอนนี้เป็นการกลั่นกรองหน่วยข้อมูลและประเภทข้อมูล โดยนักวิเคราะห์และนักวิจัยเพื่อหา themes และศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่สนับสนุน themes นั้น

### 5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรมการวิเคราะห์นั้นประกอบด้วย กิจกรรมการลดทอนขนาดและปริมาณข้อมูล(Data Reduction) การเลือกข้อมูลเพื่อแสดงหลักฐาน (Data display) การสร้างข้อสรุป และการทดสอบยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification) กิจกรรมทั้ง 3 นี้ ต้องต่อเนื่องและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังแผนภาพที่ 2.18 (Miles and Huberman, 1987 อ้างถึงใน นิศา ชูโต, 2548)



แผนภาพที่ 2.18 องค์ประกอบกระบวนการวิเคราะห์: รูปแบบปฏิสัมพันธ์

**5.2.3.1 การลดทอนข้อมูล (Data Reduction)** การลดทอนข้อมูล หมายถึง วิธีการ “เลือกเฟ้นหาจุดที่น่าสนใจ อันจะทำให้เข้าใจง่าย สรุปย่อ ปรับข้อมูลดิบที่เก็บจากสนาม” การปรับลดทอนข้อมูลดิบนั้นนักวิจัยทำอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่การเลือกสนาม การตัดสินใจว่าจะเก็บข้อมูลอะไรที่จะแสดงแนวคิดและในช่วงการเก็บข้อมูลก็กระทำเช่นเดียวกัน คือ การลงรหัส การทดสอบแนวคิด รวมเป็นกลุ่มแบ่งเป็นส่วนๆ เขียนข้อสรุปชั่วคราวและแปลงข้อมูลอยู่ตลอดเวลา จนกระทั่งเขียนรายงานเสร็จ นักวิจัยเป็นผู้ตัดสินใจว่าข้อมูลกลุ่มไหนจะลงรหัส กลุ่มไหนจะใช้สรุป กลุ่มไหนไม่ใช้เพราะซ้ำกับกลุ่มก่อน ฯลฯ การลดทอนข้อมูลจึงเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นพวก เป็นประเภท เป็นรูปแบบหาจุดที่น่าสนใจและปรับลดเพิ่ม หาข้อมูลใหม่ จนกระทั่งได้ผลสรุปและพิสูจน์บทสรุปจนเป็นที่น่าสนใจ

**5.2.3.2 การแสดงผลข้อมูล (Data display)** การแสดงผลข้อมูล หมายถึง “กระบวนการวิเคราะห์ การจัด เลือกเฟ้นสรรหาตัวอย่างข้อมูลหรือสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการสรุปจากรายงาน การสังเกต คำพูดจากการสัมภาษณ์หรือการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลสำคัญ ฯลฯ แสดงประกอบเป็นหลักฐานของข้อสรุปชั่วคราว” เพื่อแสดงตัวอย่างให้เห็น และก่อให้เกิดความเข้าใจว่า เกิดอะไรขึ้นก่อนหลังอย่างไรและทำไม อันจะโยงไปสู่การวิเคราะห์และสรุปผลต่อไป



### 5.2.3.3 การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification)

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ หมายถึง “การสังเคราะห์ ประติบัติต่อข้อสรุปย่อยๆ ในช่วงแรกๆ เข้าด้วยกัน เป็นบทสรุปและตรวจสอบยืนยันเป็นผลสรุปการวิจัยในช่วงสุดท้าย” เมื่อนักวิจัยได้ข้อมูลมาในช่วงแรกและเริ่มวิเคราะห์เขาจะมองเห็นความหมาย ความคล้ายคลึง ความแตกต่าง อาจจะเป็นไปได้และรูปแบบต่างๆ ได้ชั่วคราว ซึ่งควรต้องสรุปเก็บไว้พลางๆ ก่อนแล้วจึงค่อยๆ เก็บข้อมูลต่อเนื่อง ทดสอบแนวคิดของการสรุปชั่วคราวนั้นๆ ไปเรื่อยๆ อีกเพราะข้อสรุปยังไม่มั่นคงหรือยังเคี้ยวไม่ตก “ตะกอน” ยังต้องการหลักฐานพิสูจน์ยืนยันให้ชัดเจน การพัฒนาข้อสรุปย่อยๆ ไปสู่ข้อสรุปใหญ่ๆ เรื่อยๆ ขึ้นไปนี้เป็นก้าวย่อยๆ ก้าวแรกของการพัฒนาทฤษฎีการสภาพเฉพาะ ไปสู่ข้อสรุป (Generalized) ทั่วๆ ไป นั่นคือ กระบวนการประมวลความคิดอันเกิดจากข้อมูลรูปธรรมในสนาม ไปสู่แบบที่เป็นนามธรรมจนเป็นแนวคิดทฤษฎี (Grounded Theory) ตามวิธีการแบบอุปนัย (Inductive) นั่นเอง

จะเห็นได้ว่า กิจกรรมทั้ง 3 ประการ ในช่วงการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเชื่อมโยงใย ซึ่งกันและกันเกี่ยวเนื่องไปยังช่วงในการเก็บข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลแล้วก็ต้องลดทอนลง จนได้ความคิด แล้วนำไปสู่การแสดงผลข้อมูลไปสู่การสรุปชั่วคราว พร้อมทั้งเพื่อทดสอบเก็บข้อมูล ลดทอน สรุป แสดง หลักฐานอีกจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่ชัดเจนมั่นคง

### ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ผู้วิจัยพบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ดังนั้น ในการกำหนดความสัมพันธ์ของปัจจัยในโมเดลกรอบแนวคิด ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครูในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

โดยในแต่ละปัจจัยประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ รวม 14 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายของครู ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ความรู้สึกก่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคล และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ

2. ตัวแปรต้น ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัว ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง

2.2 ตัวแปรความเครียด ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ความเครียด

2.3 ตัวแปรความกดดันจากงาน ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความกดดันจากงาน

2.4 ตัวแปรสภาพแวดล้อมโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อม ทางด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ

2.5 ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร

2.6 ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท

2.7 ตัวแปรบทบาทที่มากเกินไป ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทที่มากเกินไป

โดยรายละเอียดเกี่ยวกับคัดเลือกตัวแปรต่างๆ ในแต่ละปัจจัย มีดังนี้

1. ความเหนื่อยหน่ายของครู ผู้วิจัยยึดตามแนวคิดของมาสแลชที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งต่างประเทศ หรือแม้กระทั่งในประเทศไทยก็ตาม ซึ่งวัดความเหนื่อยหน่ายของครู จากตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ

2. การสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษางานวิจัยของ Jackson และคณะ (1986), Byrne (1994) และ สุธีรา พลรักษ์ (2540) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง กล่าวคือ บุคคลใดที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง เป็นอิทธิพลที่การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองในทางลบ และจากงานวิจัยของ Mayor (2003) สุธีรา พลรักษ์ (2540) ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ (2540) และ ธิดาพร มีกิ่งทอง (2542) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมยังส่งผลต่อความเครียดอีกด้วย

3. ความขัดแย้งในบทบาท จากการศึกษางานวิจัยของ Lieberman and Miller (1984), Jackson และคณะ (1986), Burke and Richardson (1993), Myrme (1994) และ Salinas (2004) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู กล่าวคือ บุคคลใดที่ได้รับความขัดแย้งในบทบาทมากจะส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายของตนเองมากด้วย เป็นอิทธิพลที่ความขัดแย้งใน

บทบาทส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในทางบวก และจากงานวิจัยของ Sutherland and Cooper (2000), Kyriacou (2001), Howard and Johnson (2004), Salinas (2004) และ สุธีรา พลรักษ์ (2540) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อความเครียดอีกด้วย และจากงานวิจัยของ Dorman (2003) พบว่าความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อสภาพแวดล้อมโรงเรียนอีกด้วย

4. บทบาทที่มากเกินไป จากการศึกษางานวิจัยของ Dorman (2003) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่มากเกินไปส่งผลความกดดันจากงานโดยมีอิทธิพลต่อกันทางบวก กล่าวคือ ครูที่มีบทบาทมากเกินไปจะมีความกดดันจากงานอยู่ในระดับที่สูง

5. ความกดดันจากงาน จากงานวิจัยของ Kyriacou (2001) ซึ่งพบว่า ความกดดันจากงานส่งผลต่อความเครียด กล่าวคือ ครูที่มีความกดดันจากงานอยู่ในระดับสูงจะมีความเครียดมากกว่าครูที่มีความกดดันจากงานอยู่ในระดับต่ำ และจากงานวิจัยของ Dorman (2003) พบว่าความกดดันจากงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายด้วย ซึ่งเป็นอิทธิพลที่ส่งผลในทางบวก กล่าว คือ ครูที่มีความกดดันในการทำงานมากก็จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายมากขึ้นด้วย

6. สภาพแวดล้อมโรงเรียน จากงานวิจัยของ Dorman and Robbie (1997), Dorman (2003), และ Grayson and Alvarez (2008) ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนดีครูก็จะมีระดับความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ

7. ความเครียด จากงานวิจัยของ Koeske and Koeske (1991); Boyle และคณะ (1995), Collins and Vivian Alice (1999) Mayor (2003), Howard and Johnson (2004) และ สุธีรา พลรักษ์ (2540) ซึ่งพบว่า ความเครียดส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย ซึ่งเป็นอิทธิพลในทางบวก กล่าวคือ ครูที่มีความเครียดจากการทำงานมากก็จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายมาก ในทางกลับกันถ้าครูมีความเครียดในการทำงานน้อยก็จะทำให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยลงด้วย

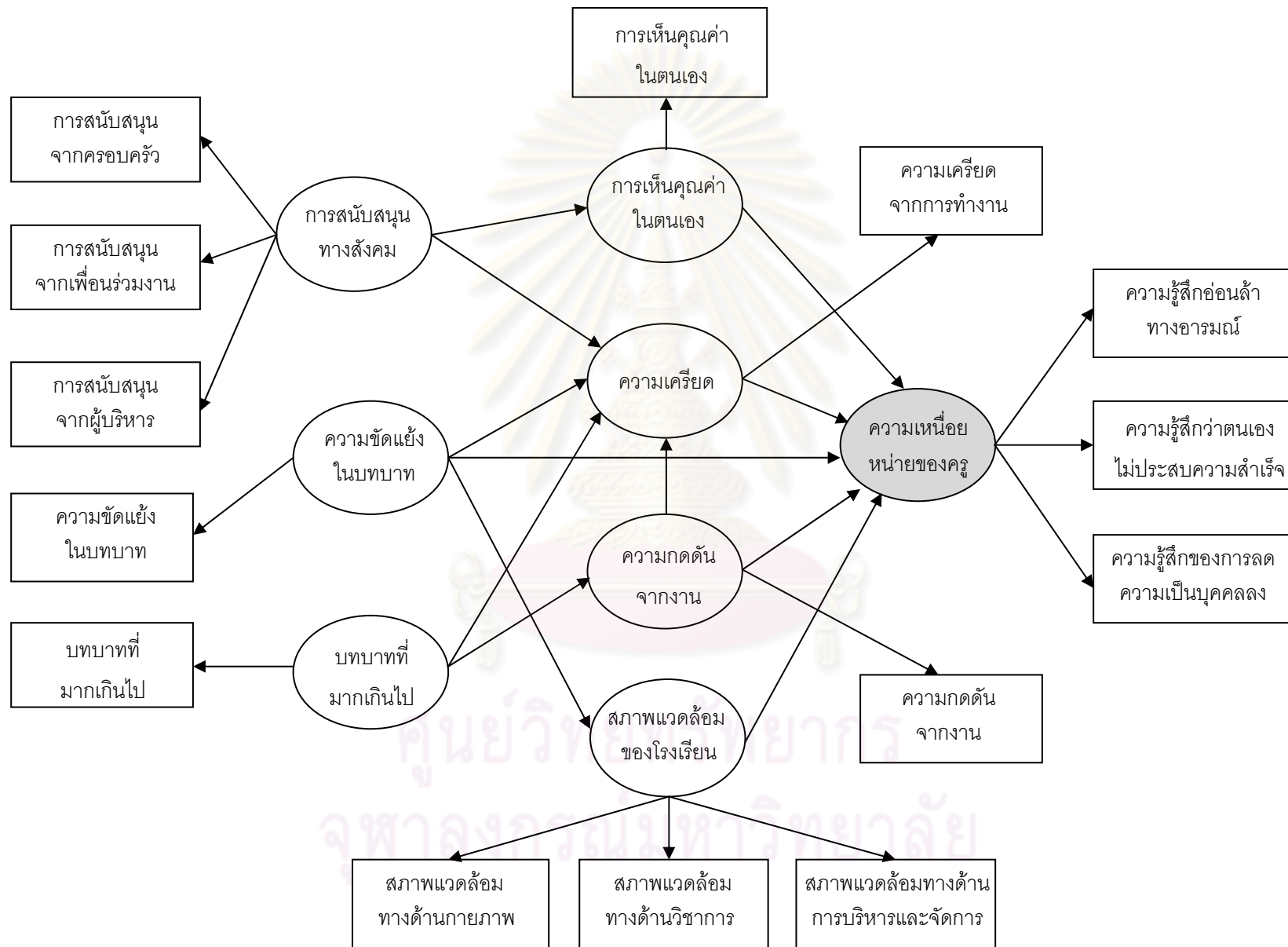
8. การเห็นคุณค่าในตนเอง จากงานวิจัยของ Ioannou and Kyriakides (2006), Dorman (2003) Salinas (2004) และ สุธีรา พลรักษ์ (2540) ซึ่งพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย โดยมีอิทธิพลทั้งทางบวก และทางลบ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอตารางสรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ดังตารางที่ 2.3 และ กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร โดยสรุปดังแผนภาพที่ 2.19

ตารางที่ 2.3 สรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู

ตัวแปร	นักวิจัย															
	rayson and Alvarez (2008)	Ioannou and Kyriakides (2006)	Salinas (2004)	Howard and Johnson (2004)	Salinas (2004)	Dorman (2003)	Mayor (2003)	Sutherland and Cooper (2000)	Kyriacou (2001)	Collins and Alice (1999)	Dorman and Robbie (1997)	Byrne (1994)	Masiach and Jackson (1981)	รัตนาพร (2542)	ธารกมล (2540)	สุธีรา (2540)
การเห็นคุณค่าในตนเอง		✓			✓	✓							✓			✓
ความขัดแย้งในบทบาท				✓	✓		✓	✓					✓			✓
ความกดดันจากงาน						✓		✓					✓			
ความเครียด				✓		✓							✓			✓
สภาพแวดล้อมโรงเรียน	✓					✓					✓					
การสนับสนุนทางสังคม							✓					✓	✓	✓	✓	✓
บทบาทที่มากเกินไป						✓										

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.19 กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร



### สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 5 ประการ ประการแรก ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยตรงต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดันจากงาน ความเครียด ความขัดแย้งในบทบาท และ สภาพแวดล้อมโรงเรียน ประการที่สอง ความขัดแย้งในบทบาท ที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยตรงและทางอ้อมผ่านความเครียด และสภาพแวดล้อมโรงเรียนต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ประการที่สาม การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ โดยทางอ้อมผ่านความเครียด และการเห็นคุณค่าในตนเอง ประการที่สี่ บทบาทที่มากเกินไป มีอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยทางอ้อมผ่านความกดดันจากงาน และความเครียด และ ประการสุดท้ายโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ และคุณภาพ ในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียน เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาผลจากความเหนื่อยหน่ายของครูว่ามีการวางแผนชีวิตอย่างไร โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) ด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม จากนั้นนำข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพที่ได้มาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และตอนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ ครูในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 3 สังกัด คือ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำหน้าที่การสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 65,629 คน (ที่มาจาก [www.obec.go.th](http://www.obec.go.th))

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** คือ ครูในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของลินด์แมน (Lindman, 1980) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2542) เนื่องมาจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสรล ซึ่งลินด์แมน เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 10 - 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณในโมเดล จำนวน 48 พารามิเตอร์ จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 960 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ 960 คน โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงเรียนจากเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต จากโรงเรียน 3 สังกัด คือ สำนักงาน การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดละ 15 โรงเรียน และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 60 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มครูในแต่ละโรงเรียนที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 โดยการขอความร่วมมือจากทาง โรงเรียนช่วยดำเนินการสุ่มเลือกครูเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 10 - 20 คน ตามขนาดของ โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และสังกัด

เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียนแยกตามสังกัด			รวม
	สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	
เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1	5	5	10	20
เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2	5	5	10	20
เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 3	5	5	10	20
รวม	15	15	30	60

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร ได้แก่ ความเหนื่อยหน่าย ของครูในกรุงเทพมหานคร การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดันจากงาน ความเครียดในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาท ที่มากเกินไป ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้รวม 14 ตัวแปร ดังมีรายละเอียดของตัวแปรแฝงแต่ละตัว ดังต่อไปนี้ดังต่อไปนี้

1. **ตัวแปรภายในแฝง (endogenous latent variable)** ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายของ ครูในกรุงเทพมหานคร การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดันจากงาน ความเครียดในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยมีรายละเอียดแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

1.1 ความเหนื่อยหน่ายของครู หมายถึง อาการของครูที่จิตใจหมดความอดทนต่อสภาวะที่ตึงเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน ทำให้ความสามารถในการจัดการต่อความเครียดในการทำงานได้น้อยลง จึงทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ไร้ความสามารถ อ่อนเพลียทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และในการดำเนินชีวิต ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวนี้วัดได้จากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 22 ข้อ

1.2 การเห็นคุณค่าในตนเองหมายถึง การประเมินตามการรับรู้ของครูที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ และความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของตนเอง และผู้อื่น ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ตัวแปรสังเกตได้ตัวนี้วัดได้จากแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 9 ข้อ

1.3 ความกดดันจากงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของครูที่ทำให้เกิดความกดดันเมื่อครู รู้สึกเสมือนว่าต้องทำงานตลอดทั้งวัน เกิดความวิตกกังวลเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน รู้สึกเหมือนมีคนมาคอยจับผิดอยู่เสมอซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความกดดันจากงาน ตัวแปรสังเกตได้ตัวนี้วัดได้จากแบบวัดความกดดันจากงานแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ข้อ

1.4 ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางลบของครูในการทำงานต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เข้ามาทำร้าย และคุกคาม อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย โดยแสดงออกมาทางร่างกายจิตใจ และพฤติกรรมเช่น ความรู้สึกอึดอัดใจ วิตกกังวล หงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ กระสับกระส่าย เจ็บข้อมือ ไม่มีสมาธิในการทำงาน ประหม่า หวาดผวาในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน ตัวแปรสังเกตได้ตัวนี้วัดได้จากแบบวัดความเครียดในการทำงาน แบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 10 ข้อ

1.5 สภาพแวดล้อมโรงเรียน หมายถึง สภาพของโรงเรียนโดยทั่วไปทั้งภายใน และภายนอกที่ส่งผลต่อบุคลากรต่างๆ ที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ ตัวแปร สังเกตได้ 3 ตัวนี้วัดได้จากแบบวัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 10 ข้อ

2. ตัวแปรภายนอกแฝง (exogenous latent variable) ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท และตัวแปรบทบาทที่มากเกินไป โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว โดยได้รับการยอมรับ ความเห็นใจ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแล การให้คำแนะนำ การได้รับข้อมูลข่าวสาร จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนในครอบครัว ทำให้ครูรู้สึกว่ายังเป็นที่รักและใส่ใจจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว นี้วัดได้จากแบบวัดสนับสนุนทางสังคมแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 18 ข้อ

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง การขาดความคาดหวังที่สอดคล้องกันระหว่างภายใน และภายนอกในบทบาทการทำงาน อีกทั้งในการทำงานสองตำแหน่ง หรือมากกว่าที่ไม่สอดคล้องกัน ไม่สามารถทำด้วยกันได้เช่น การได้รับข่าวสารที่ขัดแย้งกันเอง จากแหล่งข่าวต่างๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกคาดหวังของผู้ดำรงบทบาทในการปฏิบัติงาน หรือการถูกคาดหวังให้ทำงานในวิธีการที่ขัดแย้งกับมาตรฐาน หรือกฎระเบียบ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ตัวแปรสังเกตได้ตัวนี้วัดได้จากแบบวัดความขัดแย้งในบทบาท แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 ข้อ

2.3 บทบาทที่มากเกินไป หมายถึง หมายถึง เป็นภาวะการทำงานของครูที่ถูกครอบงวนจากการได้รับความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป เนื่องจากงานที่จะต้องทำมีปริมาณมากเมื่อเทียบกับเวลา และงานที่ได้รับมีความซับซ้อนมากเกินไปสำหรับความสามารถของตน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทที่มากเกินไป ตัวแปรสังเกตได้ตัวนี้วัดได้จากแบบวัดบทบาทที่มากเกินไปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 ข้อ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสำหรับครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเติมคำตอบ และ แบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ใช้สอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ทั้ง 7 ปัจจัย ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดัน



จากงาน ความเครียดในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ โดยมีความหมายในการให้คะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 5 หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อคำถามในส่วนนี้ แยกเป็น 2 กรณี ได้แก่ ข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนแยกเป็น 2 กรณี ดังตารางที่ 3.2

**ตารางที่ 3.2** เกณฑ์การให้คะแนนข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีลักษณะที่มุ่งวัด อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีลักษณะที่มุ่งวัด อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.59 - 3.49	หมายถึง	มีลักษณะที่มุ่งวัด อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีลักษณะที่มุ่งวัด อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีลักษณะที่มุ่งวัด อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของครู ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 22 ข้อ โดยมีความหมายในการให้คะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 1	รู้สึกน้อยครั้ง	หมายถึง	เมื่อผู้ตอบเกิดความรู้สึกตามข้อความนั้น 1 - 3 ครั้ง ในรอบ 3 เดือน
ระดับ 2	รู้สึกบางครั้ง	หมายถึง	เมื่อผู้ตอบเกิดความรู้สึกตามข้อความนั้น 1 - 3 ครั้ง ในรอบ 1 เดือน
ระดับ 3	รู้สึกบ่อยครั้ง	หมายถึง	เมื่อผู้ตอบเกิดความรู้สึกตามข้อความนั้น 1 - 3 ครั้ง ใน 1 สัปดาห์
ระดับ 4	รู้สึกบ่อยมาก	หมายถึง	เมื่อผู้ตอบเกิดความรู้สึกตามข้อความนั้น 4 - 5 ครั้ง ใน 1 สัปดาห์
ระดับ 5	รู้สึกบ่อยที่สุด	หมายถึง	เมื่อผู้ตอบเกิดความรู้สึกตามข้อความนั้นเป็นประจำทุกวัน

ข้อคำถามในส่วนนี้ แยกเป็น 2 กรณี ได้แก่ ข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนแยกเป็น 2 กรณี ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนข้อความเกี่ยวกับแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของครู

ระดับความรู้สึก	เกณฑ์การให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
รู้สึกบ่อยที่สุด	5	1
รู้สึกบ่อยมาก	4	2
รู้สึกบ่อยครั้ง	3	3
รู้สึกบางครั้ง	2	4
รู้สึกน้อยครั้ง	1	5

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับความเหนื่อยหน่ายของครู ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.59 - 3.49	หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำที่สุด

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย เกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู และอาชีพอื่นๆ กำหนดนิยามของตัวแปร และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 นำนิยามตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 สร้างข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปร ดังตารางที่ 3.4

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of congruence, IOC) และการใช้ภาษา และ

ความถูกต้องของภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ เป็นนักวิชาการที่มีประสบการณ์สาขาการวัดและประเมินผล และจิตวิทยาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ใช้ดัชนี IOC โดยมีเงื่อนไขให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน คือ

- 1 เมื่อแน่ใจว่า รายการหรือข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการหรือข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
- 1 เมื่อแน่ใจว่า รายการหรือข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคำนิยาม

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) และมีการปรับภาษาเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรายละเอียดของผลการตรวจสอบคุณภาพ แสดงในภาคผนวก ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.4 โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อในแบบสอบถาม

ประเด็นหลัก	จำนวนข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวนข้อ	ข้อที่
ภูมิหลัง	10	สถานภาพทั่วไป	10	1 - 10
การสนับสนุนทางสังคม	18	การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	6	11 - 16
		การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	6	17 - 22
		การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร	6	23 - 28
การเห็นคุณค่าในตนเอง	9	การเห็นคุณค่าในตนเอง	9	29 - 37
ความขัดแย้งในบทบาท	5	ความขัดแย้งในบทบาท	5	38 - 42
ความกดดันจากงาน	3	ความกดดันจากงาน	3	43 - 45
บทบาทที่มากเกินไป	5	บทบาทที่มากเกินไป	5	46 - 50
สภาพแวดล้อมโรงเรียน	10	สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	4	51 - 54
		สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ	3	55 - 57
		สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ	3	58 - 60
ความเครียดในการทำงาน	10	ความเครียดในการทำงาน	10	61 - 70
ความเหนื่อยหน่ายของครู	22	ความรู้สึก่อนล้ำทางอารมณ์	9	71 - 79
		ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง	5	80 - 84
		ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ	8	85 - 92



ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยมีรายละเอียดการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวัด ดังตารางที่ 3.5

ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.6336 ถึง 0.9504 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ คือ 0.8997 แสดงว่าแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพในระดับค่อนข้างสูง สำหรับค่าความเที่ยงของแบบวัดในแต่ละด้านและทั้งฉบับเป็นตารางที่ 3.5

**ตารางที่ 3.5** ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	0.7743
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	0.8349
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร	0.9230
การเห็นคุณค่าในตนเอง	0.8786
ความขัดแย้งในบทบาท	0.6336
บทบาทที่มากเกินไป	0.8724
ความกดดันจากงาน	0.8462
ความเครียดในการทำงาน	0.8580
สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	0.9028
สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ	0.7925
สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ	0.8479
ความรู้สึกล้อหน้าทางอารมณ์	0.9372
ความรู้สึกล้อหน้าทางบุคลิกภาพ	0.8648
ความรู้สึกล้อหน้าทางความสำเร็จ	0.9504
ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ	0.8997

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขและหาค่าความเที่ยงแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในการวัดตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ของแต่ละโมเดลการวัดองค์ประกอบ หรือตัวแปรแฝงดังต่อไปนี้

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของการวัดตัวแปรแฝงทั้งหมด 3 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียน และ โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร และการประมาณค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละด้านทุกตัวที่เป็นผลมาจากทุกองค์ประกอบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาโครงสร้างของตัวแปรแฝงในการวิจัยครั้งนี้ และประโยชน์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครต่อไป

เมื่อพิจารณาค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยใช้ค่าสถิติ Bartlett' test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เนื่องจากการวิเคราะห์ในครั้งนี้แบ่งโมเดลการวัดออกเป็น 3 โมเดลย่อย ผู้วิจัยจึงนำเสนอจำแนกตามโมเดลย่อย ซึ่งพบว่า ค่าสถิติ Bartlett' test of Sphericity มีค่า 595.627 , 1077.518 และ 455.884 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกโมเดล แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่า 0.639, 0.723 และ 0.584 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละชุด มีความสัมพันธ์ภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบต่อไป โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 3.6** ค่าสถิติ Bartlett' test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน

โมเดลการวัด	Bartlett' test of Sphericity	p	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
การสนับสนุนทางสังคม	595.627	0.000	0.639
สภาพแวดล้อมโรงเรียน	1077.518	0.000	0.723
ความเหนื่อยหน่ายของครู	455.884	0.000	0.584

รายละเอียดผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแต่ละโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

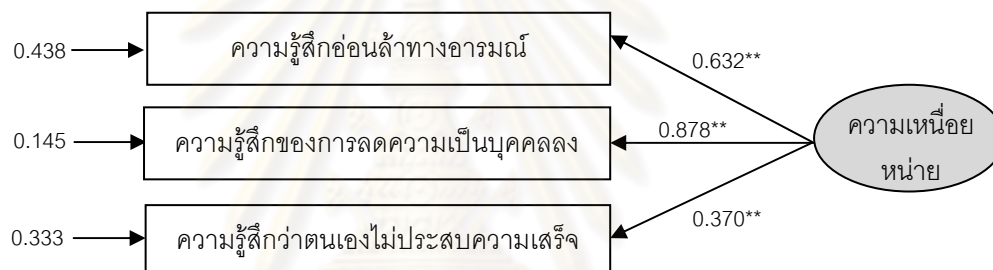
#### 1. ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบความเหนื่อยหน่ายของครู(BURNOUT)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความเหนื่อยหน่ายของครูพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.000 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 0.000 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.000 และ ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่บ่งชี้ความเหนื่อยหน่ายของครูทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.370 – 0.878 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งหมด โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.878 และมีความผันแปรร่วมกับความเหนื่อยหน่ายของครুর้อยละ 77.2 รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.632 และ 0.370 ตามลำดับ และมีความผันแปรร่วมกับความเหนื่อยหน่ายของครুর้อยละ 39.9 และ 13.7 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3.7 และแผนภาพที่ 3.1

ตารางที่ 3.7 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านความเหน้อยหน้า

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	B			
ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	0.539**(0.039)	0.632	13.764	0.399	0.237
ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง	0.701**(0.044)	0.878	15.831	0.772	0.927
ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ	0.230**(0.230)	0.370	9.812	0.137	0.133
$\chi^2 = 0.000$	df = 0.000	p = 1.000			
GFI = -	AGFI = -	RMR=0.000			

\*\*p < .01, \*p<.05



แผนภาพที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความเหน้อยหน้าของคุณ

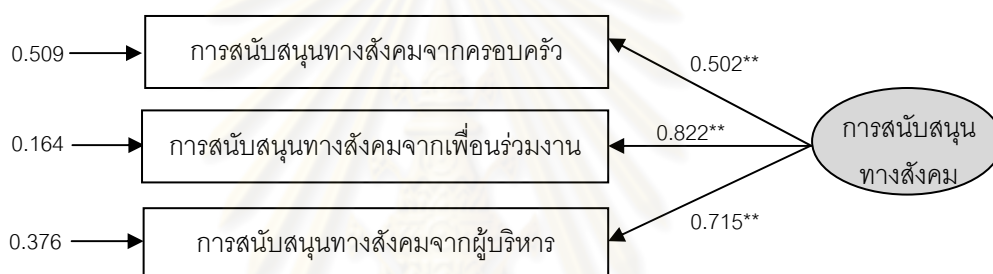
## 2. ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT)

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบร่วมด้านการสนับสนุนทางสังคมพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.000 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 0.000 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.000 และ ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่บ่งชี้การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.502 - 0.822 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.822 และมีความผันแปรร่วมกับด้านการสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 67.6.1 รองลงมา คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.715 และ 0.502 และมีความผันแปรร่วมกับด้านการสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 51.1 และ 25.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3.8 และแผนภาพที่ 3.2

ตารางที่ 3.8 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	B			
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	0.414**(0.029)	0.502	14.202	0.252	0.182
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	0.586**(0.028)	0.822	20.847	0.676	0.797
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร	0.626**(0.033)	0.715	18.860	0.511	0.373
$\chi^2 = 0.000$	df = 0.000	p = 1.000			
GFI = -	AGFI = -	RMR=0.000			

\*\*p < .01, \*p<.05



แผนภาพที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม

### 3. ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบสภาพแวดล้อมโรงเรียน (ECO)

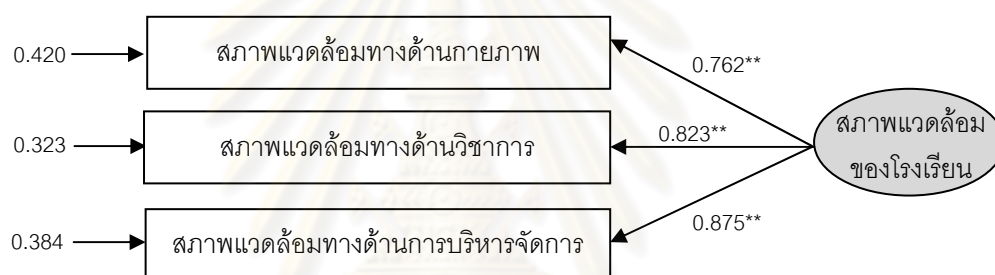
ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบร่วมด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.000 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 0.000 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.000 และ ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่บ่งชี้ด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนทั้ง 3 ตัวแปร พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด มีค่าตั้งแต่ 0.762 – 0.823 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งหมด โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.823 และมีความผันแปรร่วมกับด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนร้อยละ 67.7 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.785 และ 0.762 และมีความผันแปรร่วมกับด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียน ร้อยละ 61.6 และ 58.0 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3.9 และแผนภาพที่ 3.3



ตารางที่ 3.9 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	B			
สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	0.569**(0.062)	0.762	25.046	0.580	0.399
สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ	0.565**(0.062)	0.823	27.401	0.677	0.620
สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ	0.595**(0.034)	0.785	25.927	0.616	0.444
$\chi^2 = 0.000$	df = 0.000	p = 1.000			
GFI = -	AGFI = -	RMR=0.000			

\*\*p < .01, \*p<.05



แผนภาพที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสภาพแวดล้อมโรงเรียน

จากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการวัดทั้ง 3 โมเดลข้างต้น พบว่าทุกโมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม โมเดลการวัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และโมเดลการวัดความเหนียวหน่ยของครูในกรุงเทพมหานคร ล้วนมีความตรงเชิงโครงสร้าง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนียวหน่ยของครู ในกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลโดยการใช่แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 21 กุมภาพันธ์ ถึง 23 มีนาคม 2552 ซึ่งมีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหารของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครที่เลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน
2. ติดต่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดวันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำส่งแบบสอบถามโดยตรงทุกโรงเรียน จำนวน 1200 ฉบับ โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์ไปพร้อมกับแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนให้ส่งแบบสอบถามให้ครูที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งทางผู้วิจัยของความร่วมมือนำให้ทางโรงเรียนแจกแบบสอบถามให้ครู และรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย
4. ดำเนินการติดตามแบบสอบถามโดยโทรศัพท์ติดต่อกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีจำนวนทั้งสิ้น 940 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.33 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 1200 ฉบับ รายละเอียด ดังตารางที่ 3.10

โดยผลการตอบกลับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) มีอัตราการตอบกลับสูงสุด จำนวน 266 ฉบับ จำนวน คิดเป็นร้อยละ 88.67 รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) มีอัตราการตอบกลับ จำนวน 251 ฉบับ จำนวน คิดเป็นร้อยละ 83.67 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีอัตราการตอบกลับ จำนวน 423 ฉบับ จำนวน คิดเป็นร้อยละ 70.50

**ตารางที่ 3.10** อัตราการตอบกลับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนที่ส่ง	จำนวนได้รับคืน	อัตราการตอบกลับ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	600	423	70.50
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)	300	266	88.67
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.)	300	251	83.67
รวม	1200	940	78.33

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยาย เพื่อบรรยายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลเพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

**ตอนที่ 2** ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอนเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายของครู ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean,  $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครูโดยจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ และตอนสุดท้าย เป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งคำนวณขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

## ตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่ายของครูและการวางแผนชีวิตของครูในอนาคต โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

### การเลือกกรณีศึกษา

การเลือกกรณีศึกษา ผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มครูที่มีความเหนื่อยหน่าย และเต็มใจที่จะให้ข้อมูล จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาจาก 3 สังกัด คือ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

(กทม.) กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับผลของความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตของครูเมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายโดยมีวิธีการในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอาการของความเหนื่อยหน่าย และผลที่เกิดขึ้น ตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นเครื่องมือในการวิจัย ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง
3. ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว มาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และทีมงานผู้วิจัย เช่น ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม ผู้บริการทั่วไป
2. ผู้วิจัยบรรยายสรุปความเป็นมาในการทำวิจัยครั้งนี้
3. ผู้วิจัยเป็นพิธีกรในการจัดสนทนากลุ่ม และดำเนินการสนทนากลุ่มตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในแนวทางการสนทนากลุ่ม
4. ผู้วิจัยสรุปภาพรวมการสนทนากลุ่ม
5. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณครูที่เข้าร่วมสนทนา พร้อมมอบของที่ระลึกให้แก่ครู และทีมงานผู้วิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากคำพูดของกลุ่มครูที่ได้แสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม

### การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในลักษณะการบรรยาย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียน 2) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย ดังนั้นผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1, 2 และ 3 และตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร

#### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายของครู
- 2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครูจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน
- 2.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู
- 2.4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูโดยภาพรวมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 3.1 ภูมิหลังของกรณีศึกษา
- 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู
- 3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน



เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือ ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
max	หมายถึง คะแนนสูงสุด (maximum)
min	หมายถึง คะแนนต่ำสุด (minimum)
sk	หมายถึง ค่าความเบ้ (skewness)
ku	หมายถึง ค่าความโด่ง (kurtosis)
$\chi^2$	หมายถึง ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง องศาอิสระ (degree of freedom)
TE	หมายถึง ขนาดอิทธิพลรวม (total effect)
ID	หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (direct effect)
DE	หมายถึง ขนาดอิทธิพลทางตรง (indirect effect)
$\Delta X$	หมายถึง เมทริกซ์พารามิเตอร์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง
$\Delta Y$	หมายถึง เมทริกซ์พารามิเตอร์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง
$\Gamma$	หมายถึง เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรแฝงภายใน
$\beta$	หมายถึง เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง
$\phi$	หมายถึง เมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง
$\Psi$	หมายถึง เมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างตัวแปรภายในแฝง
$\Theta_{\delta}$	หมายถึง เมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายนอกสังเกตได้

$\Theta_{\epsilon}$	หมายถึง	เมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายในสังเกตได้
<b>R</b>	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
<b>R<sup>2</sup></b>	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (root mean squared residual)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

SUPPORT	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคม
ROLE_C	หมายถึง	ความขัดแย้งในบทบาท
ROLE_O	หมายถึง	บทบาทที่มากเกินไป
SELF_E	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเอง
PRESSURE	หมายถึง	ความกดดันจากงาน
STRESS	หมายถึง	ความเครียด
ECO	หมายถึง	สภาพแวดล้อมโรงเรียน
BURNOUT	หมายถึง	ความเหนื่อยหน่าย

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

SUP_F	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
SUP_C	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน
SUP_A	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร
ROLE_C	หมายถึง	ความขัดแย้งในบทบาท
ROLE_O	หมายถึง	บทบาทที่มากเกินไป
SELF_E	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเอง
STRESS	หมายถึง	ความเครียด
PRESSURE	หมายถึง	ความกดดันจากงาน
ECO_PHY	หมายถึง	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
ECO_EDU	หมายถึง	สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

ECO_MAN	หมายถึง	สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ
EMOTION	หมายถึง	ความรู้สึกก่อนล้าทางอารมณ์
DEPER	หมายถึง	ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง
LACK	หมายถึง	ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำเสนอค่าสถิติเกี่ยวกับแจกแจงความถี่ ร้อยละ และ ส่วนที่สอง เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าคะแนนสูงสุด (maximum) ค่าคะแนนต่ำสุด (minimum) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร

#### 1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน สังกัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่สอน หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 71.38 และ 28.42 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่าครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.21 รองลงมา คือ อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 25.85, 23.62, 20.32 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน สังกัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงที่สอน หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าครูส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมา คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 46.20 ส่วนสถานภาพหย่าร้าง แยกกันอยู่ และหม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.10, 2.10 และ 1.80 ตามลำดับ ครูมีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี รองลงมา คือ ปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 74.89, 25.00 และ 0.11 ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 รองลงมา คือ 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปี ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 21.80, 23.00 และ 23.80 ครูส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา คือ สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาเอกชน และสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 28.30 และ 26.70 ตามลำดับ ครูส่วนใหญ่สอนอยู่ในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และภาษาไทย มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 14.10, 16.20, 15.70 และ 13.40 ตามลำดับ ชั่วโมงสอนของครูส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 16 – 20 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 46.10 ครูมีหน้าที่กรรมการฝ่ายต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 35.30 และมีรายได้ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน และตัวแปรต่างๆ (N = 940 คน)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	269	28.42
หญิง	671	71.58
รวม	940	100.00
2. อายุ		
< 20 ปี	0	0
20 – 30 ปี	243	25.85
31 – 40 ปี	222	23.62
41 – 50 ปี	191	20.32
> 50 ปี	284	30.21
รวม	940	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	444	47.23
สมรส	434	46.17
หย่าร้าง	29	3.09
แยกกันอยู่	20	2.13
หม้าย	13	1.48
รวม	940	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน และ  
ตัวแปรต่างๆ (N = 940 คน) (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	704	74.89
ปริญญาโท	235	25.00
ปริญญาเอก	1	0.11
รวม	940	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
≤ 10 ปี	295	31.40
11 – 20 ปี	205	21.80
21 – 30 ปี	216	23.00
> 30 ปี	224	23.80
รวม	940	100.00
6. สังกัด		
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	423	45.00
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	266	28.30
สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร	251	26.70
รวม	940	100.00
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้		
คณิตศาสตร์	152	16.20
ภาษาต่างประเทศ	148	15.70
วิทยาศาสตร์	133	14.10
ภาษาไทย	126	13.40
การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	86	9.15
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	79	10.20
อื่นๆ	74	7.95
สุขศึกษา และพลศึกษา	63	6.70
ศิลปะ	62	6.60
รวม	940	100.00



ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน และ  
ตัวแปรต่างๆ (N = 940 คน) (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
8. จำนวนชั่วโมงที่สอน		
< 10 ชั่วโมง	43	4.60
10 – 15 ชั่วโมง	137	14.60
16 – 20 ชั่วโมง	433	46.00
21 – 25 ชั่วโมง	300	31.90
> 25 ชั่วโมง	27	2.90
รวม	940	100.00
9. หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ		
หัวหน้ากลุ่มสาระ	115	12.20
รองหัวหน้ากลุ่มสาระ	120	12.80
ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน	48	5.10
หัวหน้าฝ่ายต่างๆ	138	14.70
กรรมการฝ่ายต่างๆ	332	35.30
อื่นๆ	187	19.90
รวม	940	100.00
10. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
< 10,000 บาท	160	17.00
10,001 – 20,000 บาท	282	30.00
20,001 – 30,000 บาท	196	20.90
30,001 – 40,000 บาท	230	24.50
40,001 – 50,000 บาท	57	6.10
> 50,000 บาท	15	1.50
รวม	940	100

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู โดยการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดันจากงาน ความเครียด สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความเหนื่อยหน่ายของครู ตัวแปรภายนอกแฝงจำนวน 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป โดยตัวแปรแฝงทั้งหมด วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ทั้งหมด 14 ตัวแปร ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรภายนอกสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดันจากงาน ความเครียดในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของความเหนื่อยหน่ายของครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x} = 2.274 - 2.213$ ) ยกเว้นตัวแปรความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.806$ ) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก อยู่ระหว่างร้อยละ 35.092 - 40.226 เมื่อพิจารณาความเบ้ (SK) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีโค้งการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของการสนับสนุนทางสังคมของครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.874 - 3.437$ ) ยกเว้นตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.889$ ) แสดงว่าครูได้รับการสนับสนุน

ทางสังคมจากครอบครัวมาก รองลงมา คือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.437$ ) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก อยู่ระหว่างร้อยละ 21.214 - 24.809 เมื่อพิจารณาความเบ้ (SK) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีโค้งการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก ยกเว้นตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารที่มีค่าความโด่งมากกว่า 0 แสดงว่าตัวแปรตัวนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนของครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเท่ากับ 3.634 - 3.820 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยครูรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.820$ ) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ( $\bar{x} = 3.643$ ) และ สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ( $\bar{x} = 3.634$ ) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก อยู่ระหว่างร้อยละ 18.575 - 19.555 ยกเว้นสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่มีค่า 26.681 เมื่อพิจารณาความเบ้ (SK) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย ยกเว้นสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ และเมื่อพิจารณาความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีโค้งการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก ยกเว้นตัวแปรสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ที่มีค่าความโด่งมากกว่า 0 แสดงว่าตัวแปรตัวนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ความกดดันจากงาน ความเครียดในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไปของครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเท่ากับ 2.774 - 3.331 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก อยู่ระหว่างร้อยละ 18.637- 22.652 ยกเว้นการเห็นคุณค่า

ในตนเอง ที่มีค่า 26.298 เมื่อพิจารณาความเบ้ (SK) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่สูงกว่า ค่าเฉลี่ย ยกเว้นความกดดันจากงาน และเมื่อพิจารณาความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีโค้งการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก ยกเว้นตัวแปรความเครียดในการทำงาน ที่มีค่าความโด่งมากกว่า 0 แสดงว่าตัวแปรตัวนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย (n=940)

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	CV	MIN	MAX	SK	KU
การสนับสนุนทางสังคม							
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	3.889	0.825	21.214	1.00	5.00	-0.577	-0.291
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	3.437	0.825	24.003	1.00	5.00	-0.577	-0.291
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร	2.874	0.713	24.809	1.00	5.00	-0.169	0.089
ความขัดแย้งในบทบาท							
บทบาทที่มากเกินไป	3.231	0.668	20.675	1.2	4.80	-0.131	-0.456
การเห็นคุณค่าในตนเอง	3.864	0.942	24.379	1.00	5.00	-0.217	-0.593
ความเครียดในการทำงาน							
ความกดดันจากงาน	3.077	0.697	22.652	1.00	4.80	0.048	-0.400
สภาพแวดล้อมของโรงเรียน							
สภาพแวดล้อมโรงเรียนด้านกายภาพ	3.643	0.972	26.681	1.00	5.00	0.043	-0.702
สภาพแวดล้อมโรงเรียนด้านวิชาการ	3.820	0.747	19.555	1.00	5.00	-0.315	0.580
สภาพแวดล้อมโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ	3.634	0.675	18.575	1.00	5.00	-0.331	0.495
ความเหนื่อยหน่าย							
ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	2.806	0.758	37.014	1.00	5.00	-0.236	-0.109
ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง	2.123	0.854	40.226	1.00	5.00	0.156	-0.414
ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ	2.274	0.798	35.092	1.00	5.00	0.482	-0.394

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนแรก ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายของครู ส่วนที่สอง ผลการเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครู เมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียน ส่วนที่สาม ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู และ ส่วนสุดท้าย ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายของในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเหนื่อยหน่ายของครูอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x} = 2.401$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ( $SD = 0.585$ ) โดยครูในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.806$ ) รองลงมา คือ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $\bar{x} = 2.123, 2.274$ ) ตามลำดับ โดยตัวแปรที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด คือ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง ( $SD = 0.854$ ) รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ และ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง ( $SD = 0.798, 0.758$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับความเหนื่อยหน่ายของครู

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
<b>ความเหนื่อยหน่าย</b>			
ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	2.806	0.758	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ	2.123	0.854	ต่ำ
ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง	2.274	0.798	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>2.401</b>	<b>0.585</b>	<b>ต่ำ</b>



ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของครูจำแนกตามระดับความเหนื่อยหน่ายของครู

ระดับความเหนื่อยหน่ายของครู	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูงที่สุด	-	-
ความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง	58	6.2
ความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง	346	36.8
ความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ	488	51.9
ความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำที่สุด	48	5.1
<b>รวม</b>	<b>940</b>	<b>100</b>

ครูส่วนใหญ่มีระดับความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 488 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.9 รองลงมา คือ ความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และครูมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง และความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำที่สุด จำนวน 58 และ 48 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.2 และ 5.1 ไม่มีครูที่มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูงที่สุด

## 2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครูเมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเหนื่อยหน่ายของครู เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน พบว่า ครูแต่ละสังกัดมีระดับความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเหนื่อยหน่ายของครูจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน

ตัวแปร	Levene's test for equality of variances	p	F	p
สังกัดของโรงเรียน	1.315	0.269	2.819	0.060
สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)				
สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)				
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.)				

### 2.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์นำเสนอไว้ ดังตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่าค่าสถิติ Bartlett' test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ มีค่าสถิติเท่ากับ 5555.84 ( $p < .01$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.842 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในโมเดลลิสเรลต่อไป

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 14 ตัวแปร ในตารางที่ 4.6 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 97 คู่ และมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จำนวน 8 คู่ จากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมทั้งหมด 105 คู่

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรทุกตัวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก และลบใกล้เคียงกัน และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง -0.667 ถึง 0.627 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนทางด้านการบริหารจัดการ และความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ -0.667 แสดงว่าหากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านการบริหารจัดการดี ครูจะมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำลง ในทางกลับกันหากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านการบริหารจัดการมีคุณภาพลดลง ครูจะมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มสูงขึ้น รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ กับสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.646 แสดงว่าหากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพดี จะทำให้สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการดีขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพมีคุณภาพลดลง จะทำให้สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการมีคุณภาพลดลงด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านความเหนื่อยหน่ายของครู เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.234 ถึง 0.555 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.555 แสดงว่าหากครูมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์สูงขึ้น จะทำให้ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลงสูงขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากครูมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง จะทำให้ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลงลดลงด้วย และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.234 แสดงว่าหากครูมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์สูงขึ้น จะทำให้ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จสูงขึ้นด้วย

ด้านการสนับสนุนทางสังคม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.359 ถึง 0.588 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร กับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.588 แสดงว่าหากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารมากขึ้น จะทำให้ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นด้วย

ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.234 ถึง 0.555 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ กับการสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.646 แสดงว่าหากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพดีขึ้น จะทำให้สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการดีขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร รวม 105 คู่ ทั้งที่อยู่ในกลุ่มตัวแปรเดียวกัน และตัวแปรกลุ่มอื่นๆ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ พบว่าแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่วัดได้มีความสัมพันธ์ภายในต่อกัน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรอิสระแต่ละคู่ มีค่าไม่เกิน 0.8 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นตัวแปรอิสระของข้อมูลชุดนี้ ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จึงเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในกาวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) ที่มีโมเดลการ

วัด (Measurement Model) ซึ่งอาศัยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ตัวแปรควรมีความสัมพันธ์ภายในต่อกัน แต่ไม่ควรีขนาดความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลลิสเรลเต็มรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=940)

ตัวแปร	SUP_F	SUP_C	SUP_A	ROLE_C	ROLE_O	SELF_E	STRESS	PRESSURE	ECO_PHY	ECO_EDU	ECO_MAN	EMOTION	DEPER	LACK
SUP_F	1.000													
SUP_C	0.413**	1.000												
SUP_A	0.359**	0.588**	1.000											
ROLE_C	0.426**	0.262**	0.153**	1.000										
ROLE_O	-0.290**	-0.204**	-0.333**	0.006	1.000									
SELF_E	-0.256**	-0.191**	-0.264**	-0.015	0.509**	1.000								
STRESS	-0.297**	-0.278**	-0.367**	0.002	0.507**	0.648**	1.000							
PRESSURE	0.124**	0.198**	0.288**	0.188**	-0.192**	-0.063	-0.109**	1.000						
ECO_PHY	0.162**	0.193**	0.307**	0.260**	-0.188**	-0.060	-0.086**	0.627**	1.000					
ECO_EDU	0.159**	0.292**	0.401**	0.236**	-0.159**	-0.105**	-0.124**	0.598**	0.646**	1.000				
ECO_MAN	-0.326**	-0.247**	-0.293**	-0.047	0.476**	0.513**	0.565**	-0.103**	-0.094**	-0.091**	1.000			
EMOTION	-0.317**	-0.281**	-0.362**	-0.026	0.477**	0.583**	0.594**	-0.123**	-0.148**	-0.207**	-0.667**	1.000		
DEPER	-0.249**	-0.238**	-0.281**	0.012	0.432**	0.380**	0.465**	-0.163**	-0.136**	-0.133**	0.611**	0.555**	1.000	
LACK	-0.306**	-0.262**	-0.253**	-0.336**	0.198**	0.168**	0.242**	-0.221**	-0.241**	-0.231**	0.297**	0.234**	0.325**	1.000
MEAN	3.889	3.437	2.874	3.864	3.331	3.231	3.077	3.643	3.820	3.634	2.774	2.806	2.123	2.274
SD	0.825	0.713	0.876	0.517	0.668	0.942	0.972	0.747	0.675	0.758	0.697	0.854	0.798	0.621
Bartlett's Test of Sphericity = 5555.834			df = 91	P = .000	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy= 0.842									

หมายเหตุ: \*\*p<.01, \*p<.05



## 2.4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรภายนอกแฝงมี 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) ความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) และบทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) ส่วนตัวแปรภายในแฝงมี 5 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF\_E) ความกดดันจากงาน (PRESSURE) ความเครียด (STRESS) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ECO) และความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 14 ตัวแปร

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 2315.36 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 68 และค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.740 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.598 ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.188 และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest-Standardized Residuals) เท่ากับ 20.522

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยทำการปรับโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีดีดแปรโมเดล (Modification Indices) และผลจากการปรับโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู ทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์โมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 5.50 องศาอิสระเท่า 13 ที่ระดับความน่าจะเป็น(P) เท่ากับ 0.962 ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ

0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.993 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.004 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest Standardized Residuals) เท่ากับ 1.509 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสมคือ 2.00 และกราฟพิควพล็อตของค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Q-plot of Standardized Residuals) มีค่าความชันมากกว่าแนวทแยงซึ่งเป็นการแสดงว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่มีความเที่ยงมากที่สุด คือ ความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) และบทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.000 รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร (SUP\_A) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (SUP\_F) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.636 และ 0.433 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรภายในสังเกตได้ 3 อันดับแรก พบว่า ตัวแปรที่มีความเที่ยงมากที่สุด ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF\_E) ความกดดันจากงาน (PRESSURE) ความเครียดในการทำงาน (STRESS) และสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ (ECO\_EDU) มีค่าเท่ากับ 1.000 รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (EMOTION) และ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ (ECO\_PHY) มีค่าเท่ากับ 0.990 และ 0.819 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงความเหนื่อยหน่ายพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.807 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 80.7

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียด (STRESS) ความกดดันจากงาน (PRESSURE) ความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) การเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF\_E) และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ECO) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.925, 0.459, 0.383, 0.377 และ -0.273 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) โดยส่งผ่านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF\_E) และความเครียด (STRESS) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.845 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) โดยส่งผ่านความเครียด (STRESS) และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ECO) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.503 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) โดยส่งผ่านความเครียด (STRESS) และความกดดันจากงาน (PRESSURE) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.702 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้รับอิทธิพลทางอ้อม

จากความกดดันจากงาน (PRESSURE) โดยส่งผ่านความเครียด (STRESS) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.427 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาว่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลไปยังความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF\_E) ความกดดันจากงาน (PRESSURE) ความเครียด (STRESS) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ECO) การสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) ความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) และบทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) ทุกตัวแปรให้ค่าอิทธิพลรวมต่อความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่ให้ค่าอิทธิพลสูงสุดต่อความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) คือ ความเครียด (STRESS) ที่ให้ค่าอิทธิพลเป็นบวกมีค่าเท่ากับ 0.925 รองลงมา คือ ความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) ความกดดันจากงาน (PRESSURE) การสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) บทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) การเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF\_E) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ECO) และ ซึ่งให้ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.886, 0.886, -0.845, 0.702, 0.377 และ -0.273 ตามลำดับ

นอกจากอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ได้รับอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม คือ ความเครียด (STRESS) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความกดดันจากงาน (PRESSURE) บทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) ความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) และการสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.462 ,0.438 ,0.426 และ -0.425 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ความเครียด (STRESS) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือ ความกดดันจากงาน (PRESSURE) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.339 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนั้นยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ได้รับอิทธิพลทางตรงอีก 2 ตัวแปร ตัวแปรที่ 1 คือ ความกดดันจากงาน (PRESSURE) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากบทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.339 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคคลอื่นคาดหวังในบทบาทของครูมากเท่าไรก็จะทำให้ครูเกิดความกดดันมากขึ้นเท่านั้น ตัวแปรตัวที่ 2 คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF\_E) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.305 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ถ้าครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากขึ้น ครูจะเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าเป็นทั้งบวก และลบ โดยค่าที่เป็นบวกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.027 ถึง 0.715 และค่าที่เป็นลบมีค่าอยู่ระหว่าง -0.047 ถึง -0.637 โดยตัวแปรคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความเครียด (STRESS) กับ บทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.715 แสดงว่าถ้าครูมีบทบาท

ในการทำงานหลายบทบาท หรือบทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) ก็จะทำให้ครูมีความเครียดสูงขึ้นด้วย โดยตัวแปรคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) กับความขัดแย้งในบทบาท (ROLE\_C) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $-0.694$  แสดงว่าหากครูมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ความขัดแย้งในบทบาทของครูก็จะเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) กับตัวแปรแฝงทั้ง 7 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นทั้งบวก และลบ โดยค่าที่เป็นบวกมีค่าอยู่ระหว่าง  $0.027 - 0.601$  และค่าที่เป็นลบมีค่าอยู่ระหว่าง  $-0.163 - 0.480$  โดยตัวแปรคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร (BURNOUT) กับ ความเครียด (STRESS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $0.601$  แสดงว่า ถ้าความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) มีค่าสูงขึ้น ความเครียด (STRESS) ของครูก็จะมีค่าสูงขึ้นด้วย หรือถ้าความเหนื่อยหน่ายของครู (BURNOUT) มีค่าลดลง ก็จะทำให้ความเครียด (STRESS) ก็จะมีค่าลดลงด้วย โดยตัวแปรคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร (BURNOUT) กับ บทบาทที่มากเกินไป (ROLE\_O) และความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร (BURNOUT) ก็กับการสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $0.576$  และ  $-0.480$  ตามลำดับ

จากผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู พบว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (EMOTION) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถวัดความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครดีที่สุด สำหรับการสนับสนุนทางสังคม (SUPPORT) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร (SUP\_A) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถวัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมได้ดีที่สุดในส่วนของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (ECO) พบว่าสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ (ECO\_EDU) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถวัดตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้ดีที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 4.7** ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์หือทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู

ตัวแปรผล	SELF_E			STRESS			PRESSURE			ECO			BURNOUT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SUP	-0.305** (0.036)	-	-0.305** (0.036)	-0.425** (0.086)	-	-0.425** (0.086)	-	-	-	-	-	-	-0.845** (0.312)	-0.845** (0.312)	-
ROLE_C	-	-	-	0.426** (0.078)	-	0.426** (0.078)	-	-	-	0.442** (0.050)	-	0.442** (0.050)	0.886** (0.347)	0.503* (0.281)	0.383** (0.137)
ROLE_O	-	-	-	0.777** (0.087)	0.339** (0.069)	0.438** (0.087)	0.339** (0.085)	-	0.339** (0.085)	-	-	-	0.702** (0.101)	0.702** (0.101)	-
SELF_E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.377** (0.039)	-	0.377** (0.039)
STRESS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.925** (0.461)	-	0.925** (0.461)
PRESSURE	-	-	-	0.462** (0.096)	-	0.462** (0.096)	-	-	-	-	-	-	0.886** (0.131)	0.427** (0.548)	0.459** (0.558)
ECO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.273** (0.059)	-	-0.273** (0.059)
ค่าสถิติ															
ไคร้-สแควร์ = 5.50		df = 13		p = 0.962		GFI = 0.999		AGFI = 0.993		RMR=0.004					
ตัวแปร	SUP_F	SUP_C	SUP_A	ROLE_C	ROLE_O										
ความเที่ยง	0.433	0.395	0.636	1.000	1.000										
ตัวแปร	SELF_E	STRESS	PRESSURE	ECO_PHY	ECO_EDU	ECO_MAN	EMOTION	DEPER	LACK						
ความเที่ยง	1.000	1.000	1.000	0.819	1.000	0.008	0.990	0.611	0.168						
สมการโครงสร้างของตัวแปร			SELF_E	STRESS	PRESSURE	ECO	BURNOUT								
R SQUARE			0.105	0.651	0.248	0.195	0.807								

\*\*p< .01, \*p< .05

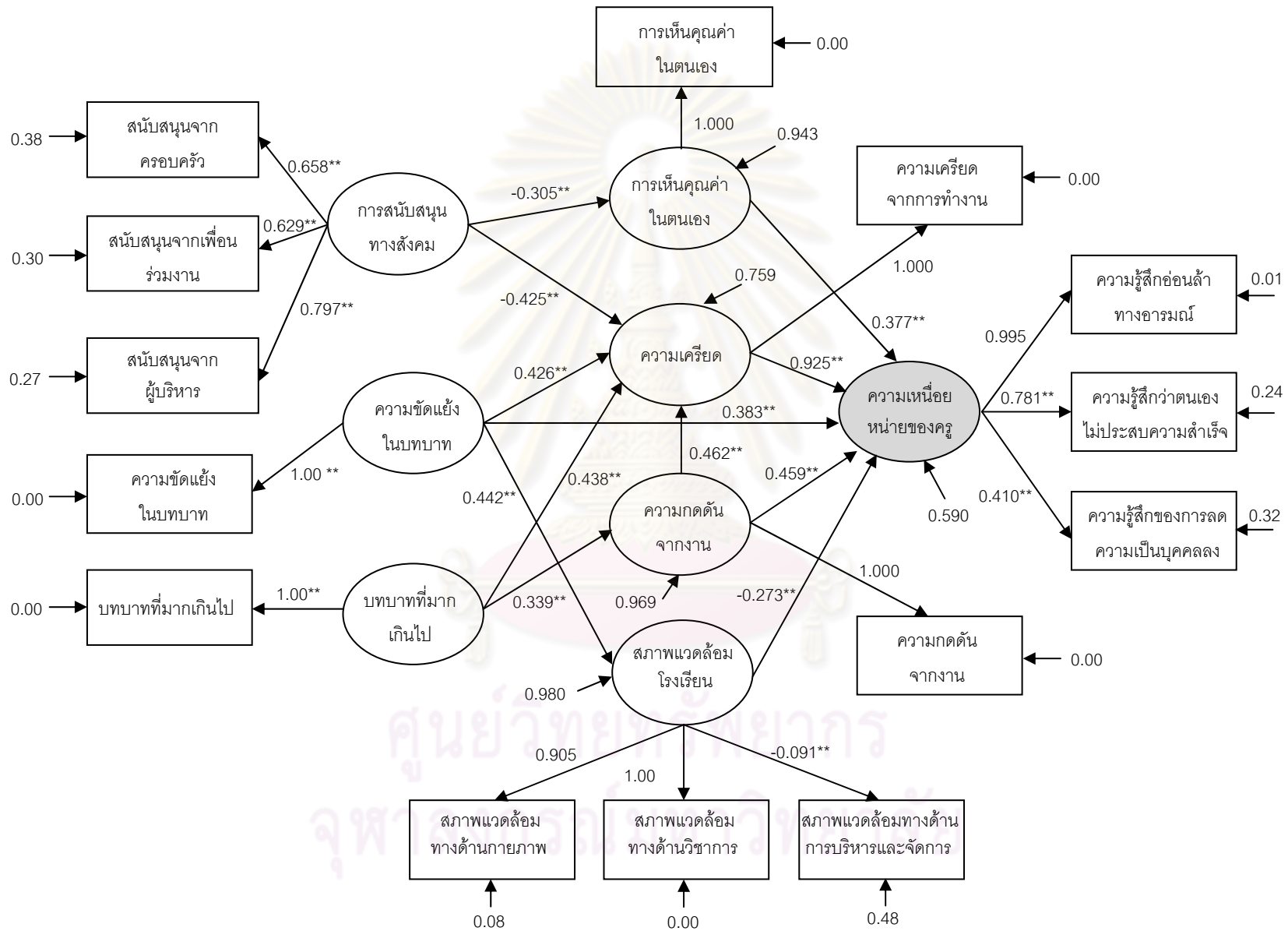


**ตารางที่ 4.7** ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์หือทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของ (ต่อ)

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	SELF_E	STRESS	PRESSURE	ECO	BURNOUT	SUPPORT	ROLE_C	ROLE_O
SELF_E	1.000							
STRESS	0.135	1.000						
PRESSURE	-0.047	0.637	1.000					
ECO	-0.071	-0.087	0.064	1.000				
BURNOUT	0.476	0.601	-0.164	-0.163	1.000			
SUPPORT	-0.305	-0.441	0.155	0.232	-0.480	1.000		
ROLE_C	-0.211	-0.260	0.190	0.334	0.027	-0.694	1.000	
ROLE_O	0.127	0.715	0.371	-0.171	0.576	-0.417	-0.513	1.000

\*\*p< .01, \*p< .05



แผนภาพที่ 4.1 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลของความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิต ในอนาคตของครูที่เป็นกรณีศึกษา

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสนทนากลุ่มครูจากโรงเรียนทั้ง 3 สังกัด จำนวน 8 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปความตามประเด็นในการสนทนากลุ่ม โดยการนำเสนอเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตอนแรก เป็นการบรรยายภูมิหลังของครูที่เข้าร่วมในการสนทนากลุ่ม ตอนที่สอง เป็นผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่ายของครู ตอนสุดท้าย เป็นการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่เกิดความเหนื่อยหน่าย

#### 3.1 ภูมิหลังของกรณีศึกษา

ครูที่เข้าร่วมในการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่ายในครั้งนี้มีทั้งหมด 8 คน โดยเป็นเพศชายจำนวน 2 คน และเพศหญิงจำนวน 6 คน โดยผู้เข้าร่วมสนทนาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 ถึง 36 ปี และอายุมากที่สุด 62 ปี เป็นครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสังกัดละ 3 คน และจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูส่วนใหญ่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน จบปริญญาโทแล้ว จำนวน 2 คน และปริญญาตรีจำนวน 2 คน ครูทั้ง 8 คน มีภูมิลำเนาอยู่ทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด หน้าที่หลักครูทั้ง 8 คน จะทำหน้าที่สอนตามวิชาเอกที่ท่านจบมา ส่วนหน้าที่รับผิดชอบอื่นๆจะแตกต่างกันไป ดังตารางที่ 4.8

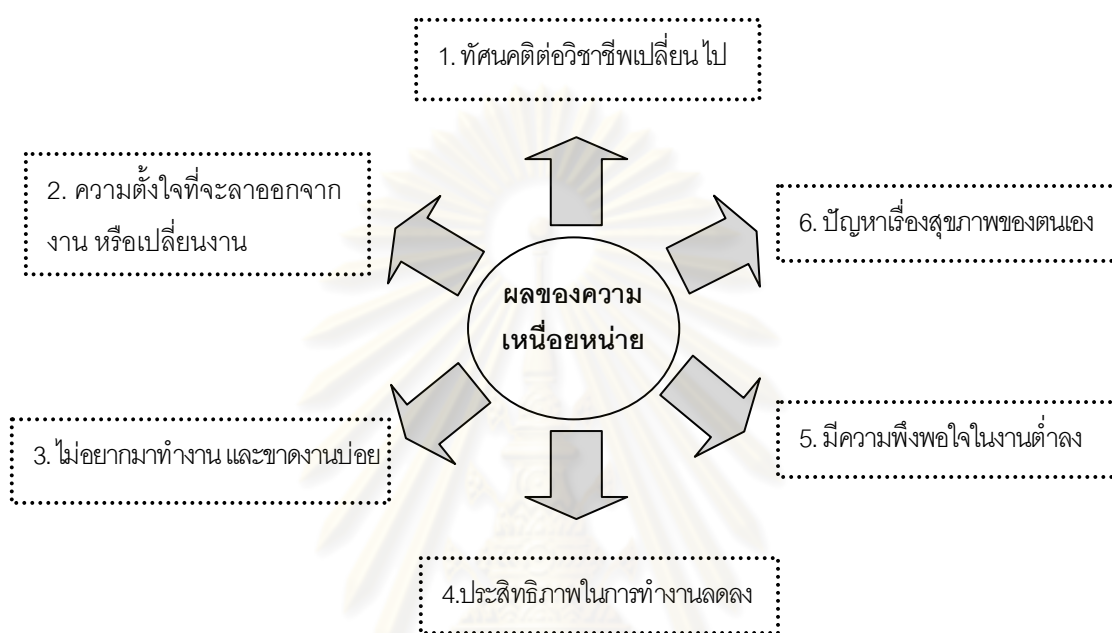
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.8 ภูมิหลังของครูทั้ง 8 คน ในการสนทนากลุ่ม

ชื่อครู	เพศ	อายุ	สังกัด	ระดับการศึกษา	ภูมิลำเนา	หน้าที่หลัก	หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ
A	หญิง	33 ปี	สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	กำลังศึกษา ปริญญาโท	ต่างจังหวัด	ครูประจำชั้นอนุบาล 1 และ หัวหน้าสายชั้น อนุบาล 1	ครูการเงินของโรงเรียนรวมถึงโครงการต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับงานการเงิน
B	ชาย	26 ปี	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	กำลังศึกษา ปริญญาโท	กรุงเทพมหานคร	ครูสอนวิชาวิทยาศาสตร์	ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มสาระ ครูฝ่ายกิจการ นักเรียน หัวหน้าระดับชั้นนม.4 และคณะสี
C	หญิง	27 ปี	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	กำลังศึกษา ปริญญาโท	ต่างจังหวัด	ครูสอนวิชาแนะแนว	ครูธุรการ และบริการของโรงเรียน ประสานงานผู้ปกครองเครือข่าย
D	หญิง	26 ปี	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	ปริญญาโท	กรุงเทพมหานคร	ครูสอนวิชาแนะแนว	ครูธุรการ และบริการของโรงเรียน ดูแลเรื่องการจัดค่ายจากหน่วยงานต่างๆ
E	หญิง	62 ปี	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	ปริญญาตรี	กรุงเทพมหานคร	ครูสอนภาษาไทย	ครูฝ่ายปกครอง และให้คำปรึกษาปัญหา การเรียน และปัญหาส่วนตัวของนักเรียน
F	หญิง	36 ปี	สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	ปริญญาโท	ต่างจังหวัด	ครูประจำชั้นป. 4 สอนภาษาไทย ป.4 และหัวหน้าสายชั้น ป.4	หัวหน้าโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม สาระภาษาไทย
G	ชาย	32 ปี	สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	กำลังศึกษา ปริญญาโท	ต่างจังหวัด	วิชาศิลปะ ชั้น ป. 1- 6 และ สังคมศึกษา ป. 3	จัดป้ายนิเทศ เขียนป้ายงานกิจกรรมต่าง ๆ และถ่ายภาพ หัวหน้าโครงการต่าง ๆ
H	หญิง	27 ปี	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปริญญาตรี	กรุงเทพมหานคร	ครูสอนวิชาวิทยาศาสตร์	งานสารสนเทศโรงเรียน และงานทะเบียน วัดผลของโรงเรียน

### 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครู

จากการสนทนากลุ่มครูทั้งสามสังกัดพบว่าเมื่อครูเกิดความเหนื่อยหน่ายผลที่เกิดขึ้นมีรูปแบบที่หลากหลายผู้วิจัยนำเสนอเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 4.2 ผลที่เกิดขึ้นเมื่อครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

**3.2.1 ทัศนคติต่อวิชาชีพเปลี่ยนไป** เมื่อครูไม่สามารถเผชิญกับความตึงเครียดในการทำงานของตนเองได้ ย่อมจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน จะทำให้มีความสนใจในงาน และความรับผิดชอบในการทำงานลดลง มีความผูกพันกับงานน้อยลง อีกทั้งสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...สาเหตุหลักที่อยากลาออกที่ทำงานเดิมคือ สังคมของครูไม่ค่อยดีนัก เนื่องจากมีการแข่งขันกันสูง ไม่มีการปรับความคิดเข้าหากัน และไม่ฟังความคิดของครูอายุน้อยกว่าทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ยิ่งเคยคิดเลยว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อ...”

( ครู H / เมษายน 2552 )

“...ในบางครั้งก็รู้สึกเหนื่อยทอดถอนจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น...”

( ครู E / เมษายน 2552 )



“...ผู้บริหารขาดความสามัคคีกัน ทะเลาะกันทั้งวัน โรงเรียนไม่เป็นโรงเรียน ภาพลักษณ์ภายนอกดูดีแต่ภายในไม่น่าดูเลย และการบริหารจัดการงานของผู้บริหารไม่เป็นระบบ มีเจ้านายมากเพื่อนร่วมงานบางคนน่าเบื่อ จำเจ ซ้ำซาก นิสัยไม่ดี ทำตัวไม่ดีไม่เป็นแบบอย่างให้เด็ก ส่วนภาระงานเยอะ เงินเดือนน้อย ทำให้รู้สึกว่ ทำไมอาชีพครูมันถึงได้วุ่นวายได้ขนาดนี้...”

( ครู A / เมษายน 2552 )

**3.2.2 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน** ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน เป็นผลจากความเหนื่อยหน่ายของครู ทำให้ครูสับสนว่าตนเองต้องการที่จะประกอบวิชาชีพครูหรือไม่ หรืออีกทั้งปัจจัยต่างๆ ภายในโรงเรียน เช่น นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ผู้บริหารขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และผู้บริหารบริหารแบบไร้ทิศทาง และสาเหตุภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้ปกครองตามใจลูกมากเกินไป การเมืองที่ทำให้เกิดการประท้วง ทำให้มาโรงเรียนลำบาก บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน เป็นต้น จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วจึงทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“ ...เคยคิดที่จะลาออก เปลี่ยนงานทำ ... ”

( ครู E / เมษายน 2552 )

“...ศึกษาต่อแล้วเปลี่ยนสายงาน และย้ายกลับต่างจังหวัดเพราะที่ต่างจังหวัดค่าครองชีพถูก...”

( ครู F / เมษายน 2552 )

“...เคยคิดอยากจะทำเปลี่ยนงาน เพราะเบื่องาน ไม่แน่ใจว่าชอบอาชีพครูจริงหรือไม่ ไม่อยากทำงานประจำ ชอบทำอะไรที่ตามใจตัวเองได้มากกว่า อยากมองหาอาชีพอื่นที่คิดว่าตรงกับนิสัยของตนเอง หรือที่สนใจมากกว่า...”

( ครู C / เมษายน 2552 )

“...ศึกษาต่อแล้วเปลี่ยนงาน หรือย้ายกลับต่างจังหวัดเพราะที่ต่างจังหวัดค่าครองชีพถูกกว่าในกรุงเทพ...”

(ครู G / เมษายน 2552 )

“...ผู้ปกครองน่าเบื่อ พุดไม่รู้เรื่อง เรื่องมาก คิดว่าตัวเองเป็นเทวดา โรงเรียนต้องเนรมิตรให้ตามใจทุกอย่าง อยากย้ายโรงเรียนใหม่ หรือเปลี่ยนผู้บริหารใหม่ทั้งหมด...”

( ครู A / เมษายน 2552 )

“...นักเรียนที่ไม่สนใจการเรียน ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการสอน...”

“...ปัจจัยทางสภาพสังคม ที่บีบคั้น แรงเวลา ความคาดหวังจากครูว่าต้องเป็นทุกสิ่ง ทำทุกสิ่งเพื่อทำให้นักเรียนได้ดี แต่ไม่คิดว่าทุกส่วนต้องร่วมกันทั้ง ครอบครัว สังคม ฯลฯ...”

“...บ้านไกล เหนื่อยต่อการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง...”

( ครู C / เมษายน 2552 )

“...ผู้บริหารขาดความเที่ยงตรงในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารชอบครูประจบสอพลอ ทำงานเพื่อหวังเอาความดีความชอบ มากกว่าครูที่ทำงานเพื่อโรงเรียน...”

( ครู F / เมษายน 2552 )

“...ผู้บริหารบริหารงานไม่ชัดเจนไร้ทิศทางทำให้การทำงานของครูลำบาก สับสนในการทำงาน...”

“...เมื่อเหตุการณ์ทางการเมือง ทำให้เกิดรทติด ทำให้เดินทางมาโรงเรียนลำบาก...”

( ครู G / เมษายน 2552 )

“...สภาพของนักเรียน และผู้ปกครองที่ปฏิบัติต่อครูเปลี่ยนไป กล่าวคือไม่ให้ความเคารพนับถือ ไม่มีความเกรงใจ ไม่ให้เกียรติเหมือนเช่นในอดีต...”

“...วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อย แต่งานหนัก ทำให้ไม่มีคนเก่งอยากเข้ามาเป็นครู และค่านิยมของคนในสังคมไทยที่มองว่าคนเก่งต้องเรียนหมอ วิศวะ ( ซึ่งก็ป็นผลมาจากการที่อาชีพครูเงินเดือนน้อยนั่นเอง ) ซึ่งเมื่อวงการครูไม่มีคนเก่งๆแล้ว การศึกษาไทยจะพัฒนาได้อย่างไร...”

( ครู B / เมษายน 2552 )

“...สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ประกอบกับการเลี้ยงดูบุตร ทำให้นักเรียนได้ช่วยเหลือตนเองได้น้อยลง มีทักษะชีวิตน้อยลง ครูต้องสอนซ้ำ ตามใจมากเกินไป จนทำให้นักเรียนไม่มีมีความตระหนักถึงสิ่งที่ควรทำ และไม่ควรรทำ...”

“...สภาพเศรษฐกิจที่อยู่ในภาวะตึงเครียด เนื่องจากรายได้ของครู ไม่ได้มากมาย จึงต้องระวังและรอบคอบในการใช้ชีวิตให้มากขึ้น...”

( ครู D / เมษายน 2552 )

**3.2.3 ไม่อยากมาทำงานและขาดงานบ่อย** การเหนื่อยหน่ายในงานมักมาพร้อมกับการขาดงาน หรือการไม่อยากทำงาน โดยครูจะมีลักษณะรู้สึกว่าการทำงานยุ่งยากเกินไป จนไม่อยากจะทำอะไรเลย อยากอยู่เฉยๆ ไม่อยากเจอใครๆ หรืออาจขาดงานไปเลย ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...อาชีพครูมันถึงได้ยุ่งยากได้ขนาดนี้ เลยไม่อยากมาทำงาน อยากพักผ่อนอยู่บ้านเฉยๆ...”

( ครู A / เมษายน 2552 )

“...ไม่อยากมาทำงานเพื่อสังคมโรงเรียน อยากมีวันหยุดยาวๆ ...”

( ครู B / เมษายน 2552 )

“...อยากจะนอนทั้งวัน ไม่อยากจะทำอะไรเลย ไม่อยากเจอเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ไม่อยากเตรียมการสอน...”

( ครู F / เมษายน 2552 )

**3.2.4 ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง** ครูรู้สึกว่าตนเองมีภาระงานมากขึ้นจนไม่มีเวลาที่จะเตรียมการสอน เพราะการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรบ่อยทำให้ครูต้องมีภาระในการปรับเปลี่ยนเอกสาร เหนื่อยหน่ายที่ตนเองถูกตำหนิจากการทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ จนไม่อยากพบปะเพื่อนร่วมงาน จึงรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน ภาระงานจากวัฒนธรรมของโรงเรียน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาน่าจะคิดให้รอบคอบก่อนจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพราะเท่าที่เป็นมา การเปลี่ยนแปลงนั้นจะย้อนกลับไปหาของเดิม โดยส่วนหนึ่งและในบางส่วนของเดิมที่มีอยู่จะหายไปเลย ทำให้นักเรียนไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ หรือการออกหลักสูตรให้นักเรียนเรียนรู้น้อยมากแต่ไม่ลึกซึ้ง นั่นคือนักเรียนจะไม่ได้เรียนรู้อะไร ไม่สามารถทำให้นักเรียนพัฒนาได้ การเปลี่ยนแปลงนั้นๆทำให้เสียเวลาในการทำเอกสารมากจะสูญเปล่าทำให้รู้สึก

เครียดและเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผลทำให้คุณภาพในการสอนแยกลงเพราะ  
มัวแต่ทำเอกสารอยู่ตลอด...”

( ครู E / เมษายน 2552 )

“...อดีตต้องงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ในบางครั้ง เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกไม่  
อยากทำงานนั้น ก็จะทำเพิกเฉยต่องาน ไม่ใส่ใจ จนในที่สุดงานไม่เสร็จ ในทีม  
การทำงานนั้น จึงถูกตำหนิทั้ๆ ที่มีคนที่ทำงานเต็มความสามารถอยู่ จาก  
สาเหตุนี้จึงทำให้ผู้อื่นหรือคนที่ทำงานเต็มความสามารถเกิดความเบื่อหน่าย  
อย่างมาก จนมีความรู้สึกที่ไม่อยากจะทำอะไรต่อไปเลย เราทำเต็ม  
ความสามารถก็โดนว่า...”

( ครู H / เมษายน 2552 )

“ ...ภาระงานที่หนักเกินไปซึ่งเกิดมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่สืบทอดกันมา ทั้ง  
งานสอนหนังสือและงานอื่นๆของโรงเรียน ทั้งที่โรงเรียนสามารถโอนถ่ายหน้าที่  
ให้นักเรียนทำเองได้ เช่น งานกีฬา งานประจำชั้น การจัดกิจกรรมชมรม การ  
จัดกิจกรรมวิชาการต่างๆ ฯลฯ ซึ่งโรงเรียนอื่นๆเป็นหน้าที่ของนักเรียนที่ต้องลง  
มือทำเองแต่โรงเรียนนี้กลับให้มาเป็นบทบาทของครูเป็นผู้ทำ...”

“...การจัดลักษณะการเรียนการสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ที่ไม่เหมาะสม กล่าวคือ ใน  
วิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ม.ต้น จะจัดให้มีครูผู้สอน 2 คนในแต่ละวิชา (1 ห้องแบ่ง  
นักเรียนเป็น 2 กลุ่มย่อย) แทนที่จะให้ครู 1 คนรับผิดชอบสอนแต่ละวิชาคนเดียวไป  
เลย ทำให้ครูวิทยาศาสตร์แต่ละคนมีวิชาที่ต้องสอนเพิ่มมากขึ้น ชั่วโมงสอนมากขึ้น  
และปัญหาสำคัญคือปัญหาการทำงานร่วมกันในการสอนของครูที่สอนร่วมกัน เพราะ  
จะต้องสอนให้เนื้อหาตรงกันตลอด จึงทำให้การเรียนการสอนเป็นไปไม่ได้ไม่เต็ม  
ประสิทธิภาพ และการแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็นครึ่งห้องมีประสิทธิภาพไม่ต่างจาก  
การสอนแบบเต็มห้อง และการแบ่งกลุ่มสอนแบบนี้ไม่สามารถใช้ได้กับหลายเนื้อหาใน  
วิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นความลำบากของครูผู้สอนเป็นอย่างมาก...”

( ครู B / เมษายน 2552 )

**3.2.5 ความพึงพอใจในงานต่ำลง** เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน  
ของครูที่ต้องพบกับสภาพแวดล้อมที่กดดัน และสภาพสังคมภายในโรงเรียนที่ไม่มีความสามา  
มารถ มีแต่  
ความแตกแยก ว่ากล่าว นินทาของครู และผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อีกทั้งภาระ  
งานครูในโรงเรียนมากจนไม่สามารถทำงานได้ตามความสามารถ เงินเดือนน้อย และสภาพสังคมใน  
ปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนไปการเรียนการสอนยิ่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะนักเรียนขาดความ

รับผิดชอบ ขาดความมีระเบียบวินัยในตนเอง อีกทั้งจำนวนนักเรียนในห้องเรียนก็มากเกินไป ทำให้  
อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ครูผู้สอนก็ไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง จึงเป็น  
สาเหตุที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...เพื่อนร่วมงานบางคนน่าเบื่อ จำเจ ซ้ำซาก นิสัยไม่ดี ทำตัวไม่ดีไม่เป็นแบบ  
อย่างให้เด็ก ส่วนภาระงานเยอะ เงินเดือนน้อย...”

“...จำนวนเด็กนักเรียนต่อห้องเรียนมีมากเกินไป อนุบาล มี 50 คนขึ้นไปต่อห้อง  
ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึงในช่วงเวลา  
ที่จำกัด อีกทั้งขาดปัจจัยในการทำงาน การจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน  
ตามที่คุณต้องการ...”

( ครู A / เมษายน 2552 )

“...สังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก การเรียนการสอนยิ่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก  
เพราะเด็กๆขาดความรับผิดชอบ ขาดวินัยในตนเอง...”

( ครู E / เมษายน 2552 )

“...การประสานงานกับผู้อื่น เนื่องจากบางครั้งมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้  
ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือล่าช้า หรือตำหนิด้วยวาจา ไม่สุภาพ ทั้งที่จริง  
แล้วครูทุกท่านอยากช่วย เหลือให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายเหมือนกัน  
นอกจากนั้นลักษณะเฉพาะของครูแต่ละท่าน ทำให้เกิดความขัดแย้ง นินทาว่า  
ร้าย ซึ่งครูควรมีจิตใจเอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งจะยอมรับ และช่วยเหลือ...”

“ ...อาชีพครูเงินเดือนน้อย เงินเดือนไม่พอกับค่าใช้จ่าย ต้องหาเงินหรือสอน  
พิเศษเพิ่มเติม...”

( ครู D / เมษายน 2552 )

“...การนิทาทันของครู และผู้บริหาร ทำให้เกิดการแตกความสามัคคีครูขาดใน  
การทำงาน รู้สึกเบื่อเพราะจะทำงานอะไรต่อไปก็ได้ จนทำให้เราไม่อยากจะ  
ทำอะไรต่อไปเลย...”

“...ค่าครองชีพสูงในปัจจุบันสูง ทำให้เงินเดือนไม่พอใช้...”

( ครู F / เมษายน 2552 )

“...เนื่องจากเป็นครูอายุน้อย สิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นเป็นประจำ คือ การไม่ได้ทำงาน  
ตามความสามารถของตนเอง ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว ไม่มีโอกาสได้คิด



ได้แสดงความคิดเห็น ทำงานเหมือนหุ่นยนต์ ซึ่งสำหรับครูอายุน้อย ส่วนใหญ่ เพิ่งจบการศึกษาไม่นานนัก ดังนั้น เปรียบเหมือนคนที่ยังมีไฟในการทำงานอยู่ จึงอยากแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ แต่ก็ไม่สามารถทำได้...”

( ครู H / เมษายน 2552 )

“...สภาพสังคมครูในโรงเรียน ในฐานะที่เป็นครูใหม่ จึงโดนจับตามองเป็นพิเศษ โดนจับผิดจากครูที่อยู่มาก่อน หรือความลำเอียง เช่น ถ้าครูรุ่นที่อยู่มาก่อนทำอะไรที่ไม่เหมาะสมก็จะไม่มีใครว่ากล่าว แต่ครูใหม่ทำอะไรที่ไม่เหมาะสมจะมีคนว่ากล่าว...”

“...การให้เงินเดือนของครู เนื่องจากโรงเรียนของผมเป็นโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเลย ดังนั้นเงินเดือนของครูจึงมาจากเงินส่วนพระองค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งถือว่าอยู่ในอัตราที่น้อยเกินกว่าที่ครูจะสามารถใช้ดำรงชีวิตในปัจจุบันได้ กล่าวคือ เริ่มต้นปริญญาตรี 7630 บาท โดยไม่มีเงินค่าครองชีพเลย...”

( ครู B / เมษายน 2552 )

**3.2.6 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนเอง** เป็นสาเหตุสำคัญที่เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยตรงจะทำให้ครูมีอาการเครียด ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ อารมณ์แปรปรวนง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ อยากอยู่คนเดียวเพียงลำพัง ปลีกวิเวก ไม่อยากจะทำอะไร ไม่อยากเจอ หรือพบปะกับผู้คน ไม่อยากมาโรงเรียน ไม่อยากสอนหนังสือ ซึ่งอาการเหล่านี้เป็นอาการที่เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...กลับมาถึงบ้านกลางคืน นอนไม่หลับ เครียดจากงาน ปวดหัว เบื่อหน่าย จนรู้สึกว่าจะอยากจะนอนทั้งวัน ไม่อยากจะทำอะไรเลย ไม่อยากเจอเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ไม่อยากเตรียมการสอน...”

( ครู F / เมษายน 2552 )

“...เบื่อหน่ายเพื่อนร่วมงานที่จ้องจะจับผิดทำให้เกิดความเครียด ทำให้คิดมาก นอนไม่หลับจนไม่อยากไปทำงาน...”

( ครู B / เมษายน 2552 )

“...อารมณ์ตนเองแปรปรวนง่าย บางครั้งไม่ทราบสาเหตุ เรื่องอะไรแวบเข้ามาในใจก็ จิตเซแล้ว...”

( ครู H / เมษายน 2552 )

“...การทำงานเป็นครูต้องทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี แต่หากอายุมากขึ้น มีปัจจัยอื่น เช่น ครอบครัว ต้องดูแลครอบครัว ไม่มีกำลังพอที่จะทุ่มเท สุขภาพไม่เอื้ออำนวย อาจจะต้องเปลี่ยนงาน เพราะไม่มีเวลาได้ดูแลตัวเอง และครอบครัวของตนเองได้อย่างเต็มที่...”

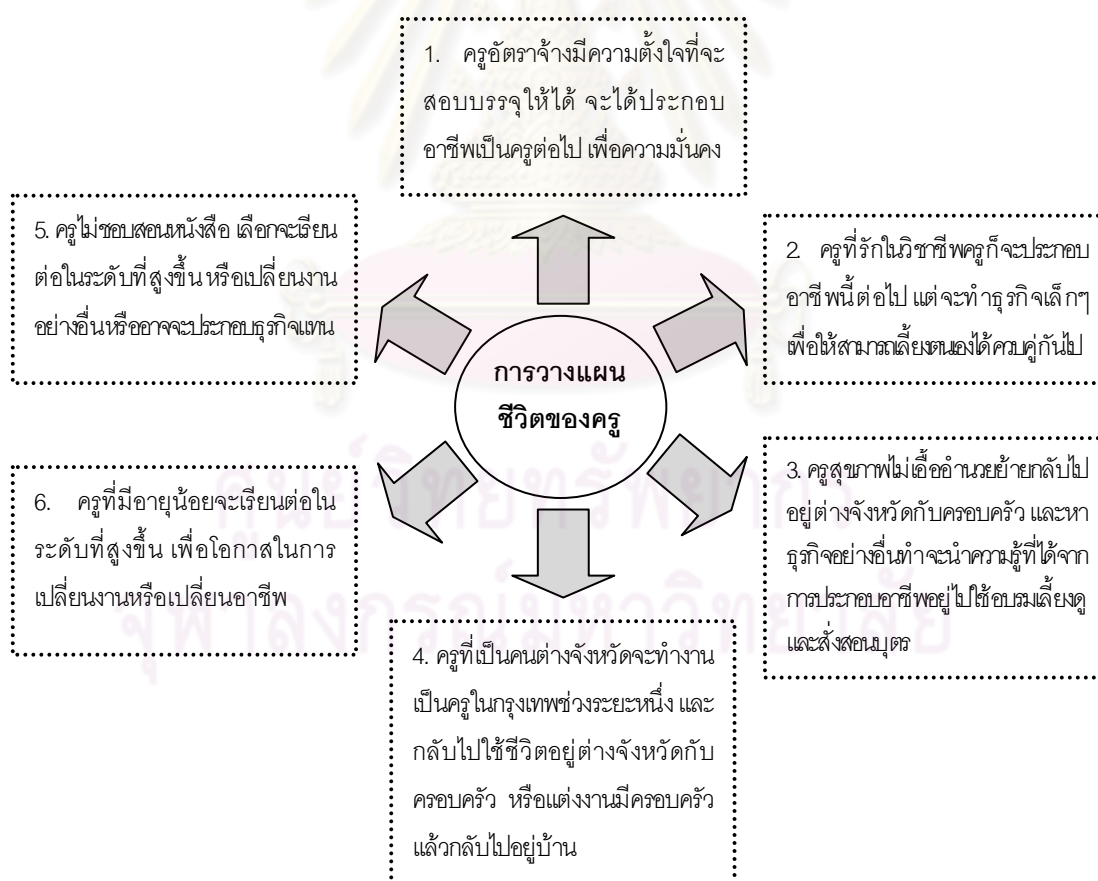
( ครู D / เมษายน 2552 )

“...เบื่อหน่ายในการทำงาน อยากอยู่คนเดียว ไม่อยากให้ใครรบกวนาย รักอิสระ ไม่อยากต้องรับผิดชอบมาก อยากกลับบ้านเร็วหลังเลิกงาน...”

( ครู G / เมษายน 2552 )

### 3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

จากการสนทนากลุ่มครูทั้งสามสังกัดพบว่า การวางแผนชีวิตในอนาคตของอาชีพครูมีรูปแบบที่หลากหลายผู้วิจัยนำเสนอเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 4.3 การวางแผนชีวิตของครูที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

3.3.1 ครูอัตราจ้างมีความตั้งใจที่จะสอบบรรจุให้ได้ จะได้ประกอบอาชีพเป็นครูต่อไป เพื่อความมั่นคงของในอาชีพ เพราะการเป็นครูอัตราจ้างในโรงเรียนเหมือนเป็นการดูถูกภาระงานทุกอย่างจะใช้งานครูอัตราจ้างอย่างเดียว และเหตุผลที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายนั้นเกิดมาจากเพื่อนร่วมงาน และระบบการทำงานซึ่งมีความไม่มั่นคง ดังนั้น ครูจึงต้องแสวงหาความมั่นคงให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาฉัน ได้ทำงานในที่แรกมา 2 ปีครึ่ง ซึ่งในที่แรกนั้นฉันสร้างความเบื่อหน่ายในการทำงานมากมายตามที่ได้กล่าวไปแล้ว อีกอย่างการเป็นครูอัตราจ้างในโรงเรียนเหมือนเป็นการดูถูก งานทุกอย่างก็จะใช้งานครูอัตราจ้างอย่างเดียว ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้น สิ่งที่คุณคิดและวางแผนไว้คือ การสอบบรรจุครูให้ได้ เพื่อจะได้ไปจากที่เดิม และเพื่อความมั่นคง นอกจากนี้ เมื่อบรรจุได้แล้วจึงวางแผนเรียนต่อระดับปริญญาโทต่อไปเพื่อพัฒนางานของตน ...”

( ครู H / เมษายน 2552 )

3.3.2 ครูที่รักในวิชาชีพครูก็จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป ทำธุรกิจเล็กๆเพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ควบคู่กันไป ถึงแม้ว่าเงินเดือนครูน้อยแต่ครูก็ยังรักที่จะเป็นครูเพราะเป็นวิชาชีพที่ตนเองรัก และการได้ทำงานที่ตนเองรักจึงมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...อย่างไรก็ตาม มิได้ลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ แต่วางแผนชีวิตว่าจะทำธุรกิจเล็กๆตามที่ตนเองสามารถ เพื่อมีรายได้เลี้ยงตัวเอง โดยที่ไม่ต้องเป็นภาระของผู้อื่น อยู่กับครอบครัว รับผิดชอบช่วยเหลือสังคมบ้าง เป็นต้น...”

“... เคยคิดที่จะลาออก เปลี่ยนงานทำ ในบางครั้งก็รู้สึกเหนื่อยล้าท้อถอยจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่มิได้ลาออกก่อนเกษียณอายุ เพราะคิดว่าอาชีพความเป็นครู เป็นการประกอบอาชีพที่ทำให้เกิดความสุขใจ การทำให้นักเรียนบางคนมีการพัฒนา ทำให้เกิดความสุขใจได้ แม้แต่จะไม่มีรายได้มากทำให้ร่ำรวย แต่ถ้าดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ไม่เป็นหนี้เขาก็ไม่ต้องลำบาก ถ้าเรามองเพียงตัวนักเรียนเป็นสำคัญก็จะสามารถแก้ปัญหาไปได้ตามความสามารถในการเป็นครูโดยอาชีพ...”

( ครู E / เมษายน 2552 )

3.3.3 ครูที่สุขภาพไม่เอื้ออำนวย จะย้ายกลับไปอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว และหาธุรกิจอย่างอื่นทำแทน แต่จะนำความรู้ที่ได้จากการประกอบอาชีพอยู่ไปใช้อบรมเลี้ยงดู และสั่งสอนบุตรที่ครูวางแผนเช่นนี้ เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรบ่อยๆ ทำให้ครูต้องคร่ำเคร่งกับการทำเอกสาร

เพื่อให้ครบตามที่โรงเรียนต้องการ และจากเรื่องนี้ภาระงานของครูจะมีมากขึ้น ใช้เวลาประชุมปรึกษาในการทำงานนี้มาก ป่อยครั้งจะใช้เวลาที่เป็นวันหยุด ทำให้เวลาที่จะอยู่กับครอบครัวน้อยลง และที่สำคัญครูมีเวลาน้อยลง ทำให้การจัดเตรียมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีเวลาใกล้ชิดกับนักเรียนน้อยลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...การทำงานเป็นครูต้องทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี แต่หากอายุมากขึ้น มีปัจจัยอื่น เช่น ครอบครัว ต้องดูแลครอบครัว ไม่มีกำลังพอที่จะทุ่มเทสุขภาพไม่เอื้ออำนวย อาจจะต้องเปลี่ยนงาน เพราะไม่มีเวลาได้ดูแลตัวเอง และครอบครัวของตนเองได้อย่างเต็มที่...”

“...เมื่อถึงวัยที่พร้อมจะมีครอบครัว อาจจะไปอยู่ต่างจังหวัด และทำธุรกิจอย่างอื่นแทน เพื่อใช้เวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์และความรู้ที่ได้จากการประกอบอาชีพครูยังคงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น การเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนบุตร การให้โอกาส และรับฟังบุคคลอื่นที่แตกต่างจากเรา...”

( ครู D / เมษายน 2552 )

3.3.4 ครูที่เป็นคนต่างจังหวัดจะทำงานเป็นครูในกรุงเทพฯ ระยะเวลาหนึ่ง และกลับไปใช้ชีวิตอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว หรือแต่งงานมีครอบครัวแล้วกลับไปอยู่บ้านเกิด ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...เมื่อถึงวัยที่พร้อมจะมีครอบครัว อาจจะไปอยู่ต่างจังหวัด เพื่อใช้เวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น...”

( ครู D / เมษายน 2552 )

“...ศึกษาต่อแล้วเปลี่ยนสายงานและย้ายกลับต่างจังหวัดเพราะที่ต่างจังหวัดค่าครองชีพถูก...”

( ครู F / เมษายน 2552 )

“...ทำงานต่อไปอีกซักพักแล้วย้ายกลับบ้านเกิด แต่งงานมีครอบครัวใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเกิด...”

( ครู A / เมษายน 2552 )

3.3.5 ครูที่ค้นพบตัวเองว่าไม่ชอบสอนหนังสือ เลิกจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนงานอย่างอื่น หรืออาจจะประกอบธุรกิจแทน ทำอาชีพแบบอิสระใช้ชีวิตอยู่แบบพอเพียง เพราะไม่แน่ใจว่าชอบอาชีพครูจริงหรือไม่ ไม่อยากทำงานประจำ ชอบทำอะไรที่ตามใจตัวเองได้มากกว่า มีความรู้สึกเบื่องาน กำลังมองหาอื่นอยู่ตรงที่ตรงกับนิสัยของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...เคยคิดอยากเปลี่ยนงาน เพราะเบื่องาน ไม่แน่ใจว่าชอบอาชีพครูจริงหรือไม่ ไม่อยากทำงานประจำ ชอบทำอะไรที่ตามใจตัวเองได้มากกว่า อยากมองหาอาชีพอื่นที่คิดว่าตรงกับนิสัยของตนเอง หรือที่สนใจมากกว่าและอยากกลับบ้านไปอยู่กับ

ครอบครัวที่ต่างจังหวัด ทำอาชีพอิสระ อยู่แบบพอเพียง กำหนดการใช้ชีวิตด้วยตนเอง...”

( ครู C / เมษายน 2552 )

“...เคยคิดที่จะเปลี่ยนสายงานเพราะไม่ชอบสอนหนังสือ...”

( ครู G / เมษายน 2552 )

3.3.6 ครูที่มีอายุน้อยจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพ เพราะเหตุผลหลายประการด้วยกันภายในโรงเรียน เช่น ความกดดันต่อการทำงานในโรงเรียน เนื่องจากปัญหาและระบบการทำงานของโรงเรียน ต้องการที่จะออกไปทำงานในสถาบันหรือองค์กรที่เหมาะสมกับตัวเอง ความแตกต่างระหว่างวัยของครูรุ่นก่อนๆในการทำงาน การดูแลมากเกินไปทำให้ทำอะไรไม่ได้ ภาระงานที่มอบหมายมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มดังนี้

“...ในอนาคตต้องเรียนต่อปริญญาโทให้จบ เมื่อเรียนจบแล้วจึงลาออกจากโรงเรียนเดิม เพื่อเลื่อนไปทำงานในระดับที่สูงกว่า กล่าวคือเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และเรียนต่อในระดับปริญญาเอกต่อไป เพราะเบื่อหน่ายในระบบของโรงเรียนมัธยมเดิมและระบบโดยรวมของการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และจากระดับความรู้ชั้นปริญญาโทสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่สอนในระดับอุดมศึกษาได้...”

( ครู B / เมษายน 2552 )

“...ศึกษาต่อแล้วเปลี่ยนสายงานและย้ายกลับต่างจังหวัดเพราะที่ต่างจังหวัดค่าครองชีพถูก...”

( ครู F / เมษายน 2552 )

“...ศึกษาต่อแล้วเปลี่ยนงาน หรือย้ายกลับต่างจังหวัดเพราะที่ต่างจังหวัดค่าครองชีพถูกกว่าในกรุงเทพมหานคร...”

( ครู G / เมษายน 2552 )

“...จะวางแผนเรียนต่อระดับปริญญาโทต่อไปเพื่อพัฒนางานของตน...”

( ครู H / เมษายน 2552 )



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียน ประการที่สอง เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ประการที่สาม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประการสุดท้ายเพื่อศึกษาการวางแผนชีวิตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษา คือ ครูที่ทำหน้าที่สอนในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 สังกัด ได้แก่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) รวมทั้งสิ้นจำนวน 65,629 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 940 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 78.33 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (latent variables) จำนวน 8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) จำนวน 14 ตัวแปร ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัว ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ตัวแปรความกดดันจากงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ความกดดันจากงาน ตัวแปรความเครียด วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ความเครียด และตัวแปรสภาพแวดล้อมโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ และตัวแปรภายนอกแฝง จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจาก

ผู้บริหาร ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และตัวแปรบทบาทที่มากเกินไป วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัว ได้แก่ บทบาทที่มากเกินไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ดังนี้ 1) แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบเติมคำตอบ ตอนที่ 2 เป็นรายการคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 3 เป็นรายการคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครูซึ่งเป็นรายการคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยาม มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความเที่ยงสูง 2) แนวคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยาย เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งคำนวณขนาดอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และส่วนสุดท้ายเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากคำพูดของกลุ่มครูที่ได้แสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม

## สรุปผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

1. ครูมีระดับความเหนื่อยหน่ายโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และมีคะแนนเฉลี่ยด้านโดยครูที่อยู่ในโรงเรียนต่างสังกัดมีระดับความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีทั้งความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและทิศทางตรงข้าม โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ กับสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่าสภาพแวดล้อมโรงเรียนทางด้านการบริหารจัดการดี ก็จะทำให้ครูมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำลง ในขณะที่เดียวกันถ้าสภาพแวดล้อมโรงเรียนทางด้านการบริหารจัดการไม่ดี ก็จะทำให้ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์สูงขึ้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่าเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) อย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .01 เช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร พร้อมกับตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 5 ประการที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดยให้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามกรอบแนวคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในรูปของค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 5.50 องศาอิสระเท่า 13 ที่ระดับความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.962 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.993 และดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR ) เท่ากับ 0.004 ค่าเศษ เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest Standardized Residuals) เท่ากับ 1.509 โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 80.7

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเหนื่อยหน่ายของครูในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.925 รองลงมา คือ ความกดดันจากงาน โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.459 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเครียด โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.925 รองลงมา คือ ความกดดันจากงาน และความขัดแย้งในบทบาท โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.886 รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง บทบาทที่มากเกินไป และสภาพแวดล้อมโรงเรียนโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.845, 0.702 และ -0.273 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (EMOTION) เป็นลักษณะเด่นของความเหนื่อยหน่ายของครูในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความเหนื่อยหน่ายของครู โดยภาพรวมเป็นผลมาจากความเครียด ซึ่งมีอิทธิพลมาก นั่นคือ หากครูได้รับความเครียดในการทำงานมากขึ้นก็จะส่งผลให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากขึ้นด้วย

3. ผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย โดยผลการวิจัยพบว่า

### 3.1 ผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่ายสรุปได้ดังนี้

3.1.1 ทักษะคิดต่อวิชาชีพเปลี่ยนไป เมื่อครูไม่สามารถเผชิญกับความตึงเครียดในการทำงานของตนเองได้ ย่อมจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน และจะทำให้มีความสนใจในงาน และความรับผิดชอบในการทำงานลดลง มีความผูกพันกับงานน้อยลง อีกทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี

3.1.2 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน เป็นผลจากความเหนื่อยหน่ายของครู ทำให้ครูสืบสวนว่าตนเองต้องการที่จะประกอบวิชาชีพครูหรือไม่ หรืออีกทั้งปัจจัยต่างๆ ภายในโรงเรียน เช่น นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ผู้บริหารขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ และผู้บริหารบริหารแบบไร้ทิศทาง และสาเหตุภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้ปกครองตามใจลูกมากเกินไป การเมืองที่ทำให้เกิดการประท้วง ทำให้มาโรงเรียนลำบาก บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน เป็นต้น จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วจึงทำให้ครูมีความตั้งใจความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน

3.1.3 ไม่อยากมาทำงาน การขาดงานบ่อย การเหนื่อยหน่ายในงานมักมาพร้อมกับการขาดงาน หรือการไม่อยากทำงาน โดยครูจะมีลักษณะรู้สึกว่าการทำงาน

วุ่นวายมากเกินไป ไม่อยากจะทำอะไรเลย อยากอยู่เฉยๆ ไม่อยากเจอใครๆ หรืออาจขาดงานไปเลย

3.1.4 ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ครูรู้สึกว่าคุณมีภาระงานมากขึ้นจนไม่มีเวลาที่จะเตรียมการสอน เพราะการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรบ่อยทำให้ครูต้องมีภาระในการปรับเปลี่ยนเอกสาร เหนื่อยหน่ายที่ตนเองถูกตำหนิจากการทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ จนไม่อยากพบปะเพื่อนร่วมงาน จึงรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน ภาระงานจากวัฒนธรรมของโรงเรียน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง

3.1.5 มีความพึงพอใจในงานต่ำลง เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูที่ต้องพบกับสภาพแวดล้อมที่กดดัน และสภาพสังคมภายในโรงเรียนที่ไม่มีความสามัคคี มีความแตกแยก การดูดีว่ากล่าว นินทาของครู และผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อีกทั้งภาระงานครูในโรงเรียนมากจนไม่สามารถทำงานได้ตามความสามารถ เงินเดือนน้อย และสภาพสังคมในปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนไป การเรียนการสอนยิ่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะนักเรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดความมีระเบียบวินัยในตนเอง อีกทั้งจำนวนนักเรียนในห้องเรียนก็มากเกินไป ทำให้อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ครูผู้สอนก็ไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในงานของตน

3.1.6 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนเอง เป็นสาเหตุสำคัญที่เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยตรงจะทำให้ครูมีอาการเครียด ปวดหัว นอนไม่หลับ อารมณ์แปรปรวนง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ เหนื่อยหน่ายในการทำงาน อยากอยู่คนเดียวเพียงลำพัง บดบังวิเวก ไม่อยากจะทำอะไร ไม่อยากเจอ หรือพบปะกับผู้คน ไม่อยากมาโรงเรียน ไม่อยากสอนหนังสือ ซึ่งอาการเหล่านี้เป็นอาการที่เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายทั้งสิ้น

3.2 การวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่ายผลการวิจัยพบว่า

3.2.1 ครูอัตราจ้างมีความตั้งใจที่จะสอบบรรจุให้ได้ จะได้ประกอบอาชีพเป็นครูต่อไป เพื่อความมั่นคงของในอาชีพ

3.2.2 ครูที่รักในวิชาชีพครูก็จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป แต่จะทำธุรกิจเล็กๆ เพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ควบคู่กันไป

3.2.3 ครูที่สุขภาพไม่เอื้ออำนวย จะย้ายกลับไปอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว และหาธุรกิจอย่างอื่นทำแทน แต่จะนำความรู้ที่ได้จากการประกอบอาชีพอยู่ไปใช้อบรมเลี้ยงดู และสั่งสอนบุตร



3.2.4 ครูที่เป็นคนต่างจังหวัดจะทำงานเป็นครูในกรุงเทพฯ หนึ่ง ระยะเวลาหนึ่ง และกลับไปใช้ชีวิตอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว หรือแต่งงานมีครอบครัวแล้วกลับไปอยู่ บ้านเกิด

3.2.5 ครูที่ค้นพบตัวเองว่าไม่ชอบสอนหนังสือ เลิกจะเรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนงาน หรืออาจจะประกอบธุรกิจแทน ทำอาชีพแบบอิสระใช้ชีวิตอยู่แบบ พอเพียง

3.2.6 ครูที่มีอายุน้อยจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อโอกาสในการ เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพที่ดีขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยที่น่าเสนอไปข้างต้นแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าว ยังมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ระดับความเหนื่อยหน่ายของครูในเขตกรุงเทพมหานครที่ศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศของ Grayson and Alvarez (2008) ที่ศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายพบว่า ระดับความเหนื่อยหน่ายของครูด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง และด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้พบงานวิจัยของประเทศไทยที่ศึกษากับอาชีพอื่นที่คล้ายกับอาชีพครู คือ อาชีพที่ต้องพบปะผู้คน และเป็นอาชีพที่มีแนวโน้มสูงที่จะเกิดความเหนื่อยหน่าย เช่น ทักษิณี สิริธัญญ์สกุล (2551) ที่ทำการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการของโรงพยาบาล ผลการศึกษพบว่าพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลงอยู่ในระดับต่ำ และความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และ งานวิจัยของ วิไล พัชรักษา (2541) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของสุพัตรา จันทร์ลีลา (2545) และ ธิดาพร มีกิ่งทอง (2542) ที่ศึกษากับอาชีพตำรวจพบว่าตำรวจในกรุงเทพมหานคร มีความเหนื่อยหน่ายโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach and Jackson (1986) กล่าวว่าระดับความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้น คือ ระดับที่ผู้ทำงานคิดว่าตนเองประสบกับลักษณะใดอย่างหนึ่งของลักษณะ

ความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน และความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านยังเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นจะต้องสืบต่อกันเป็นขั้นๆ จากลักษณะหนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่ง ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายบางคนอาจจะประสบกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านพร้อมกัน หรือบางคนอาจจะประสบกับด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าด้านอื่น

1.1 จากการศึกษาพบว่าความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกล่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยที่มีการดำเนินชีวิตเป็นรูปแบบที่แน่นอนแล้ว มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความสุขุมรอบคอบ เป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maslach and Jackson (1986) ที่พบว่าบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศนีย์ สิริวัณญ์สกุล (2551) ที่ศึกษาพบว่าบุคลากรที่ทำงานมีความรู้สึกที่ไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่หวัง เนื่องจากได้รับการมอบหมายงานไม่ชัดเจน การทำงานมากเกินไป ขาดอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การรับผิดชอบหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง สำหรับผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความเครียดในการทำงานสูง ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบมากกว่าที่ควรจะเป็น และงานวิจัยของ ชัยอนันต์ สมุทวนิช (2539) ที่ศึกษาพบว่า การมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน การที่ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ การทำงานไม่ได้ตามที่หวังไว้ และการรับผิดชอบหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดในการทำงานสูง และสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม คือ การที่ผู้บริหารไร้อิทธิพลในการบริหารทำให้ครูรู้สึกไม่ชัดเจน ได้รับงานที่มอบหมายไม่เหมาะสมกับความถนัดของตนจนทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ครูอายุน้อยถูกครูรุ่นเก่าจำกัดความคิด สิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นเป็นประจำ คือ การไม่ได้ทำงานตามความสามารถของตนเอง ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว ไม่มีโอกาสได้คิดได้แสดงความคิดเห็น

1.2 จากการศึกษาพบว่าความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกลดลงเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องทุ่มเท เสียสละ มีความเมตตากรุณาต่อนักเรียน ซึ่งลักษณะที่กล่าวมานี้เป็นลักษณะทางวัฒนธรรมนิสัยของคนไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศนีย์ สิริวัณญ์สกุล (2551) ที่ศึกษาพบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธไมตรีส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากลักษณะทางวัฒนธรรมนิสัยของคนไทยมีลักษณะของการเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการทำงานที่ใช้หลักความเมตตา

1.3 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รู้สึกว่าตนมีคุณค่า ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงานหรือการดำรงชีวิตประจำวัน มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ต่อบทเรียนที่รับผิดชอบจึงทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burke and Richardsen (1993) กล่าวว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จึงเป็นสาเหตุให้ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความเหนื่อยหน่ายของครูอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muldary (1983) ที่พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีสังกัดแตกต่างกันมีระดับความเหนื่อยหน่ายของครูไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัญหาต่างๆที่ครูต้องเผชิญในการทำงาน มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม คือ ภาระงานมากเกินไป เงินเดือน นอกจากนั้นยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรบ่อยๆ ทำให้ครูต้องเตรียมตัวมากขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ส่วนผู้ปกครองมีความคาดหวังจากทางโรงเรียนมากเกินไป และผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในเรื่องของการปฏิบัติตนของนักเรียน ส่วนเพื่อนร่วมงานไม่มีการปรับตัวเข้ากัน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน เกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคี การนินทาว่าร้ายกัน ว่ากล่าว เกิดการแบ่งพวก จนทำให้ครูมีความรู้สึกที่ไม่อยากที่จะทำงาน ทำให้ระบบงานในโรงเรียนเกิดความเสียหาย ผิดพลาด ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า ไม่เสร็จตามเวลา และทำให้หมู่คณะเสียหายด้วย จากปัญหาที่กล่าวมานั้นพบว่าโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดนั้นมีสภาพปัญหาคล้ายคลึงกัน จึงทำให้พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีสังกัดแตกต่างกันมีระดับความเหนื่อยหน่ายของครูไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์หัตถิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร พบว่าความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ รองลงมา คือ ความกดดันจากงาน ความขัดแย้งในบทบาท การเห็นคุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมโรงเรียน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าความเหนื่อยหน่ายของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนทางสังคม

บทบาทที่มากขึ้นไป และความขัดแย้งในบทบาท ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร คือ ความเครียด

การอภิปรายในประเด็นนี้ผู้วิจัยอภิปรายตามขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1 ความเครียด เป็นตัวแปรที่ให้ค่าอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความเครียดจากการทำงานงานสูง ก็จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงด้วยเช่นเดียวกัน หากครูประสบกับความเครียดในการทำงาน ครูย่อมที่จะมีความทุกข์กายทุกข์ใจ เนื่องจากไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์นั้นๆ ได้ จึงทำให้เกิดความไม่สมดุลย์ทางอารมณ์ซึ่งสภาวะนี้จะยังคงดำเนินต่อเนื่องไป ความไม่สมดุลจะเพิ่มสูงขึ้นจนนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherniss (1980 อ้างถึงใน Grayson and Alvarez, 2008) ที่กล่าวว่า กระบวนการเกิดความเหนื่อยหน่าย เริ่มต้นเมื่อบุคคลเผชิญกับความเครียดในการทำงาน แล้วไม่สามารถจัดการกับความเครียด หรือแก้ปัญหา นั้นได้ ความเหนื่อยหน่ายก็จะส่งผลกระทบต่อทุกด้านของชีวิต เช่น คิดทำลายตนเอง หมกหมุ่นกับความทุกข์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meier (1983) พบว่า ความเครียดเป็นตัวแปรที่ส่งผลทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boyle และคณะ (1995) Collins and Alice (1999) Mayor (2003) Howard and Johnson (2004 อ้างถึงใน Grayson and Alvarez, 2008) และ สุธีรา พลรักษ์ (2540) ที่พบว่าความเครียดมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่าย

3.2 ความกดดันจากงาน พบว่าตัวแปรนี้ให้ค่าอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความกดดันจากการทำงานงานสูง ก็จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kyriacou (2001) พบว่า ความกดดันจากการทำงานงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorman (2003) ที่พบว่าความเครียดมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่าย

3.3 การสนับสนุนทางสังคม พบว่าตัวแปรนี้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของครู โดยส่งผ่านการเห็นคุณค่าในตนเอง และความเครียด เมื่อพิจารณาแผนภาพโมเดลที่แสดงอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร จะพบว่าเส้นอิทธิพลมีค่าเป็นลบ แสดงให้เห็นว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงจะทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jackson และคณะ (1986) พรทิพย์



(2535) Byrne (1994) และ สุธีรา พลรักษ์ (2540) พบว่า การที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะทำให้ความรู้สึกในการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงจะทำให้ครูมีความเครียดในการทำงานต่ำลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mayor (2003) สุธีรา พลรักษ์ (2540) ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ (2540) และธิดาพร มีกิ่งทอง (2542) พบว่า การที่ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะทำให้ความรู้สึกเครียดในการทำงานลดลง

3.4 ความขัดแย้งในบทบาท พบว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายของครู โดยอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความขัดแย้งในบทบาทในการทำงานงานสูง ก็จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burke and Richardson(1993) และ Salinas ( 2004 อ้างถึงใน Grayson and Alvarez, 2008) นอกจากนี้แล้วความขัดแย้งในบทบาท มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านสภาพแวดล้อมโรงเรียน และความเครียด เมื่อพิจารณาแผนภาพโมเดลที่แสดงอิทธิพลระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และความเครียด จะพบว่าเส้นอิทธิพลมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ย่อมจะทำให้ครูที่ความเครียดเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutherland and Cooper (2000) Kyriacou (2001) Howard and Johnson (2004 อ้างถึงใน Grayson and Alvarez, 2008) และ Salinas (2004 อ้างถึงใน Grayson and Alvarez, 2008) พบว่า ครูที่มีความขัดแย้งในบทบาทในการทำงานสูง ก็จะทำให้ครูมีความเครียดเพิ่มสูงขึ้น และเมื่อพิจารณาแผนภาพโมเดลที่แสดงอิทธิพลระหว่างความขัดแย้งในบทบาท และ สภาพแวดล้อมโรงเรียน จะพบว่าเส้นอิทธิพลมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูง จะทำให้จะทำให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนดีขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorman (2003)พบว่า ครูที่มีความขัดแย้งในบทบาทในการทำงานสูง ก็จะทำให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนไม่ดี

3.5 การเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายของครู โดยอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญแสดงให้เห็นว่า ครูที่การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ก็จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เนื่องจากว่าครูที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง เมื่อทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น หรือบ่อยครั้งก็จะเกิดความเหนื่อยหน่ายขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorman (2003) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบที่ส่งผลต่อด้านต่างๆของความเหนื่อยหน่าย



3.6 สภาพแวดล้อมโรงเรียน พบว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลทางตรง ความเหนื่อยหน่ายของครู โดยอิทธิพลทางตรงที่เป็นลบอย่างมีนัยสำคัญแสดงให้เห็นว่า ถ้าสภาพแวดล้อมโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพมีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการดี และสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการดี ก็จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorman (2003) และ Grayson and Alvarez (2008) พบว่าสภาพแวดล้อมโรงเรียน มีอิทธิพลทางลบที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย

3.7 บทบาทที่มากเกินไป พบว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายของครู โดยมีความเครียดเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญ และอิทธิพลทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายของครูเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูมีบทบาทที่มากเกินไปมากก็จะทำให้ครูเกิดความเครียด จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorman (2003) พบว่า บทบาทที่มากเกินไปมีอิทธิพลทางบวกที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย

4. ผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่าย และการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย โดยผลการวิจัยพบว่า

#### 4.1 ผลที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่ายโดยผลการวิจัยพบว่า

4.1.1 **ทัศนคติต่อวิชาชีพเปลี่ยนไป** เมื่อครูไม่สามารถเผชิญกับความตึงเครียดในการทำงานของตนเองได้ ย่อมจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน และจะทำให้มีความสนใจในงาน และความรับผิดชอบในการทำงานลดลง มีความผูกพันกับงานน้อยลง อีกทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruke and Richardson (1933) ที่พบว่า ใครก็ตามถ้าไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ก็จะเกิดทัศนคติในทางลบต่อผู้รับบริการ การทำงาน และต่อตนเอง รวมไปถึงการดำรงชีวิต

4.1.2 **ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน** ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน เป็นผลจากความเหนื่อยหน่ายของครู ทำให้ครูสืบสวนว่าตนเองต้องการที่จะประกอบวิชาชีพครูหรือไม่ หรืออีกทั้งปัจจัยต่างๆ ภายในโรงเรียน เช่น นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ผู้บริหารขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และผู้บริหารบริหารแบบไร้ทิศทาง และสาเหตุภายนอกโรงเรียน เช่น ผู้ปกครองตามใจลูกมากเกินไป การเมืองที่ทำให้เกิดการประท้วง ทำให้มาโรงเรียนลำบาก บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน เป็นต้น จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วจึงทำให้ครูมีความตั้งใจความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jackson et al. (1986) ที่พบว่าบุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายมักจะขาด

ความคิดสร้างสรรค์ และขาดแรงจูงใจในการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อันเป็นอุปสรรคในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และสุดท้ายนำมาสู่การลาออกจากวิชาชีพนั้น

#### 4.1.3 ไม่อยากมาทำงาน การขาดงานบ่อย

การเหนื่อยหน่ายในงานมักมาพร้อมกับการขาดงาน หรือการไม่อยากทำงาน โดยครูจะมีลักษณะรู้สึกว่าการทำงานวุ่นวายมากเกินไป ไม่อยากจะทำอะไรเลย อยากอยู่เฉยๆ ไม่อยากเจอใครๆ หรืออาจขาดงานไปเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Figley (1997 อ้างถึงในโคกิต พุฒชาวัตน์, 2540) ที่ได้บรรยายลักษณะอาการของคนที่มีความเหนื่อยหน่าย คือ ไม่อยากยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น อ้างว้าง อยากอยู่คนเดียว เลี้ยงงาน ไม่เห็นคุณค่าในงาน ละทิ้งงาน ขาดงาน เป็นต้น และงานวิจัยของ Muldary (1983) ที่กล่าวว่า กลุ่มอาการของความเหนื่อยหน่ายมี 3 ด้าน คือ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม โดยไม่อยากมาทำงาน การขาดงานบ่อย เป็นกลุ่มอาการที่เป็นผลจากความเหนื่อยหน่ายของ Muldary ในด้านพฤติกรรม คือ การแยกตัวเองออกจากผู้อื่น ลา หรือขาดงานบ่อย ชอบเลี้ยงงาน เป็นต้น และแนวคิดของ Maslach and Jackson (1996) เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายที่กล่าวว่าอาการที่บุคคลเกิดความรู้สึกหมดกำลังหรือขาดพลังที่จะดำเนินชีวิตได้อีกต่อไป เนื่องจากอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ มักจะมีทางออกโดยการแยกตัวเอง และลดอาหารติดต่อกับผู้อื่น ซึ่งการเห็นห่างจากผู้อื่นนี้อาจมีผลต่อการให้บริหารที่มีประสิทธิภาพตามหน้าที่ของตน

#### 4.1.4 ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ครูรู้สึกว่ามีภาระงานมากขึ้นจนไม่มีเวลาที่จะเตรียมการสอน เพราะการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรบ่อยทำให้ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนแปลงเอกสาร เหนื่อยหน่ายที่ตนเองถูกตำหนิจากการทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ จนไม่อยากพบปะเพื่อนร่วมงาน จึงรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน ภาระงานจากวัฒนธรรมของโรงเรียน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Muldary (1983) ที่กล่าวว่า กลุ่มอาการของความเหนื่อยหน่ายมี 3 ด้าน คือ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม โดยไม่อยากมาทำงานและการขาดงานบ่อย เป็นกลุ่มอาการที่เป็นผลจากความเหนื่อยหน่ายของ Muldary ในด้านพฤติกรรม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

#### 4.1.5 ความพึงพอใจในงานต่ำลง

เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูที่ต้องพบกับสภาพแวดล้อมที่กดดัน น่าเบื่อ และสภาพสังคมภายในโรงเรียนที่ไม่มีความสามัคคี มีแต่ความแตกแยก ดูดว่ากล่าว นินทาของครู และผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ภาระงานครูในโรงเรียนมากจนไม่สามารถทำงานได้ตามความสามารถ เงินเดือนน้อย และสภาพสังคมในปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนไปการเรียนการสอนยัง

เป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะนักเรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดความมีระเบียบวินัยในตนเอง อีกทั้งจำนวนนักเรียนในหอเรียนก็มากเกินไป ทำให้อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ครูผู้สอนก็ไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muldary (1983) ที่กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่าย เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมของสุขภาพจิต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานมากเกินไปทำให้เรามีประสิทธิภาพน้อยลง

**4.1.6 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนเอง** เป็นสาเหตุสำคัญที่เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยตรงจะทำให้ครูมีอาการเครียด ปวดหัว นอนไม่หลับ อารมณ์แปรปรวนง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ เหนื่อยหน่ายในการทำงาน อยากอยู่คนเดียวเพียงลำพัง ปลีกวิเวก ไม่อยากจะทำอะไร ไม่อยากเจอ หรือพบปะกับผู้คน ไม่อยากมาโรงเรียน ไม่อยากสอนหนังสือ ซึ่งอาการเหล่านี้เป็นอาการที่เป็นผลมาจากความเหนื่อยหน่ายทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maslach and Jackson (1996) ที่พบว่าเมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายจะมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพด้วย เช่น เกิดอาการเมื่อยล้า นอนไม่หลับ หลับยาก และปวดศีรษะ ยังสอดคล้องกับ Figley (1997 อ้างถึงใน โสภิต พุฒชาวัฒน์, 2540) ที่ได้บรรยายลักษณะอาการของคนที่มีความเหนื่อยหน่าย คือ สมาธิต่ำ เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ขาดการเอาใจใส่ หหมดกำลังใจ อารมณ์แปรปรวนอ่อนไหวง่าย หลับไม่สนิท หงุดหงิดง่าย ไม่อยากยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น อ้างว้าง อยากอยู่คนเดียว ปวดศีรษะ หน้ามืด ตาลาย แรงจูงใจต่ำ เลี่ยงงาน ไม่เห็นคุณค่าในงาน ละทิ้งงาน ขาดงานเป็นต้น

**4.2 กลุ่มการวางแผนชีวิตในอนาคตของครูที่มีความเหนื่อยหน่าย โดยผลการวิจัยพบว่า**

**4.2.1 ครูอัตราจ้างมีความตั้งใจที่จะสอบบรรจุให้ได้ จะได้ ประกอบอาชีพเป็นครูต่อไป เพื่อความมั่นคงของในอาชีพของตน** จากการสนทนากลุ่มพบว่า การเป็นครูอัตราจ้างในโรงเรียนเหมือนเป็นการดูถูก งานทุกอย่างก็จะใช้งานครูอัตราจ้างอย่างเดียว และเหตุผลที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายนั้นเกิดมาจากเพื่อนร่วมงาน และระบบการทำงานซึ่งมีความไม่มั่นคง ดังนั้น ครูจึงต้องแสวงหาความมั่นคงให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (2530) ที่พบว่า องค์กรที่มีสถานะทางการ และสภาพการทำงานที่มีความมั่นคง หรือมีเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน ก็จะทำให้องค์กรนั้นๆเป็นที่น่าพึงปรารถนาในการหาโอกาสที่จะเข้าทำงานมากขึ้น และยังพบว่าเรื่องที่เกิดขึ้นจากเหตุผลส่วน โดยอาจเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หรือมีความเบื่อหน่ายต่อสิ่งแวดล้อมในองค์กร จะทำให้เกิดความพยายามที่จะโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน

**4.2.2 ครูที่รักในวิชาชีพครูก็จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป แต่จะทำธุรกิจเล็ก ๆ เพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ควบคู่กันไป** จากการสนทนากลุ่มพบว่า ถึงแม้ว่าเงินเดือนครูน้อยแต่ครูก็ยังรักที่จะเป็นครูเพราะเป็นวิชาชีพที่ตนเองรัก และการได้ทำงานที่ตนเองรักจึงมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม โพธิ์ทอง (2533) ที่กล่าวว่า ในโอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ในงานที่บุคคลมีความถนัด บุคคลแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน เมื่อได้มีโอกาสทำงานที่ตนถนัดย่อมจะเกิดความสุขใจในการทำงาน และ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4.2.3 ครูที่สุขภาพไม่เอื้ออำนวย จะย้ายกลับไปอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว และหาธุรกิจอย่างอื่นทำแทน แต่จะนำความรู้ที่ได้จากการประกอบอาชีพอยู่ไปใช้อบรมเลี้ยงดู และสั่งสอนบุตร** เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรบ่อยๆ ทำให้ครูต้องคร่ำเคร่งกับการทำเอกสารเพื่อให้ครบตามที่โรงเรียนต้องการ และจากเรื่องนี้ภาระงานของครูจะมีมากขึ้น ใช้เวลาประชุมปรึกษาในการทำงานนี้มาก บ่อยครั้งจะให้เวลาที่เป็นวันหยุด ทำให้เวลาที่จะอยู่กับครอบครัวน้อยลง และที่สำคัญครูมีเวลาน้อยลง ทำให้การจัดเตรียมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีเวลาใกล้ชิดกับนักเรียนน้อยลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภิเชก จันทรเยี่ยม (2538) พบว่าปัญหาสุขภาพเป็นปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดการลาออกจากงาน และเป็นอุปสรรคในการทำงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ( Kerr และคณะ , 1990 อ้างถึงใน นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ ) พบว่าภาระภายในครอบครัว หรือการที่บุคคลต้องรับผิดชอบครอบครัว ทั้งในด้านการให้เวลา การเลี้ยงดู การดูแลคู่สมรส จะทำให้บุคคลนั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกิดความเครียดจากการทำงานได้ง่าย

**4.2.4 ครูที่เป็นคนต่างจังหวัดจะทำงานเป็นครูในกรุงเทพฯ ช่วงระยะหนึ่ง และกลับไปใช้ชีวิตอยู่ต่างจังหวัดกับครอบครัว หรือแต่งงานมีครอบครัวแล้วกลับไปอยู่บ้านเกิด** ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภิเชก จันทรเยี่ยม (2538) พบว่าปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนั้นเป็นอิทธิพลของสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือองค์กรที่ทำอยู่แต่อิทธิพลต่อบุคคลว่าจะอยู่ต่อไปหรือไม่ หรือจะลาออกไป คือ ความไม่พอใจที่จะทำงานต่อไป การเดินทางไปทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว ข้อจำกัดในการย้ายงานของคู่สมรส ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว พบว่าความผูกพันมีอิทธิพลค่อนข้างสูงเพราะขนบธรรมเนียมและประเพณีหรือวิถีชีวิตไทยที่พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย หรือลูกหลานอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่มีอยู่มาก ดังนั้นการลาออกเพราะความจำเป็นที่จะต้องดูแลบุคคลอื่นก็เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้



**4.2.5 ครูที่ค้นพบตัวเองว่าไม่ชอบสอนหนังสือ เลือกจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนงานอย่างอื่น หรืออาจจะประกอบธุรกิจแทน ทำอาชีพแบบอิสระใช้ชีวิตอยู่แบบพอเพียง** เพราะไม่แน่ใจว่าชอบอาชีพครูจริงหรือไม่ ไม่อยากทำงานประจำ ชอบทำอะไรที่ตามใจตัวเองได้มากกว่า มีความรู้สึกเบื่องาน กำลังมองหางานอื่นอยู่ ที่ตรงกับนิสัยของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter and Sters (1973 อ้างถึงใน ภิเชก จันทรเยี่ยม, 2538) ที่กล่าวว่า บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการลาออก เช่น ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบอิสระ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีทักษะทางสังคมดี มักจะมีแนวโน้มในการลาออกสูงเพราะชอบการเปลี่ยนแปลงเสมอ

**4.2.6 ครูที่มีอายุน้อยจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพที่ดีขึ้น** เพราะเหตุผลหลายประการด้วยกันภายในโรงเรียน เช่น ความกดดันต่อการทำงานในโรงเรียน เนื่องจากปัญหาและระบบการทำงานของโรงเรียน ต้องการที่จะออกไปทำงานในสถาบันหรือองค์กรที่เหมาะสมกับตัวเอง ความแตกต่างระหว่างวัยของครูรุ่นก่อนๆ ในการทำงาน การดูแลมากเกินไปทำให้ทำอะไรไม่ได้ ภาระงานที่มอบหมายมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (2530) ที่พบว่า บุคคลที่มีอายุน้อยก็ย่อมมีโอกาสที่จะแสวงหางานใหม่ๆ ได้มากกว่า ชอบเสี่ยง ตลอดจนมีความอดทนต่อความกดดันต่อสิ่งต่างๆ ได้น้อย ซึ่งตรงข้ามกับคนที่มีอายุมากขึ้นที่สามารถอดทนต่อความกดดันต่างๆ ได้ดี และภิเชก จันทรเยี่ยม (2538) ที่พบว่าบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีแนวโน้มในการลาออกจากงานสูงกว่าคนที่มีอายุมาก สำหรับบุคคลที่มีอายุน้อยลาออกเพราะยังมีความกระตือรือร้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของงานใหม่ได้ง่ายกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยข้างต้น

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัย**

การนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียด ความกดดันในการทำงาน สภาพแวดล้อมโรงเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไปล้วนส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู



ทั้งสิ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อลดเหนื่อยหน่ายของครูในเขตกรุงเทพมหานคร ตามลำดับการให้ประโยชน์ของกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานดังนี้

1. **ด้านตัวครู** จากข้อค้นพบของการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร เป็นผลมาจากปัจจัยด้านความเครียดเป็นสำคัญ เพราะอิทธิพลรวมของตัวแปรความเครียดมีค่าสูงที่สุด ดังนั้นการที่จะลดระดับความเครียดในการทำงานของครูลงได้ ครูควรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะของเพื่อนที่สนิทสนมกัน เข้าใจกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมรับรู้ปัญหา เป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน ทำให้มีการพูดคุย ระบายความทุกข์หรือปัญหาต่างๆในแต่ละวัน เช่น รับประทานอาหาร ดูภาพยนตร์ เดินห้างสรรพสินค้า หรือไปเที่ยวพักผ่อนตามสถานที่ต่างๆร่วมกันในวันหยุด หรือทำกิจกรรมส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายด้วยตนเอง เช่น เลี้ยงสัตว์ ปลูกต้นไม้ ไปเที่ยว อ่านหนังสือ ดูหนัง เล่นอินเทอร์เน็ต ท่องเที่ยว ออกกำลังกาย เล่นกีฬา พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นทุกคนในแวดวงอาชีพเดียวกัน หรือ ต่างอาชีพเพื่อเป็นการเปิดมุมมองใหม่ๆ รวมถึงการหากำลังใจให้กับตนเอง นอกจากนี้ ครูควรจะมีมองโลกในดี ปล่อยวาง ให้ความสนใจรับเหตุการณ์ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเครียด เมื่อครูไม่มีความเครียดครูก็จะไม่เหนื่อยหน่ายในการทำงาน

2. **ด้านครอบครัว** ครูมีส่วนในการทำความเข้าใจ สนับสนุนส่งเสริมในการทำงานของครูในทุกๆด้านเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นการทำความเข้าใจในด้านอารมณ์โดยการแสดงความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ รับฟังปัญหาต่างๆ ให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เวลา หรือคำแนะนำ เพื่อเป็นการเสริมแรงให้ครูที่มีความเหนื่อยหน่ายมีกำลังใจ สามารถที่จะแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่างๆได้ในการทำงาน

### 3. ด้านผู้บริหาร

3.1 ผู้บริหารควรมีส่วนในการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานของครู โดยให้ความช่วยเหลือในด้านกาให้ข้อมูลข่าวสาร ให้เวลา หรือคำแนะนำ รวมถึงการทำความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ รับฟังปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมแรงให้ครูที่มีความเหนื่อยหน่ายมีกำลังใจ สามารถที่จะแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่างๆได้ในการทำงาน

3.2 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งในบทบาท และสับสนในบทบาทของตนเอง ความต้องการของสภาพแวดล้อม คณะทำงาน และผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติให้ชัดเจน ควรส่งเสริมให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ถึงนโยบาย และความรับผิดชอบของครูแต่ละคน ครูและเพื่อนร่วมงานควรมีการแบ่งแยกงานในหน้าที่กันอย่างชัดเจน หากขาดเหลือก็ควรช่วยตามความสมควร และส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในโรงเรียน เพราะสิ่งเหล่านี้ คือ สัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน

3.3 ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้เหมาะสม สภาพแวดล้อมโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน หรือห้องประกอบการอื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศให้มีความพร้อมเหมาะสม ใช้การได้อยู่เสมอ ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งใน และนอกห้องเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์อย่างเต็มที่ มีการการฝึกอบรมครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครู จัดบรรยากาศ และสภาพการดำเนินการที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ในลักษณะของการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในโรงเรียน ควรจะส่งเสริมให้มีการประชุมร่วมกันในระดับโรงเรียน ฝ่าย หมวด อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ภายในโรงเรียน มีการยกย่อง ชมเชย เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น อีกทั้งยังควรสนับสนุนงบประมาณงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานของบุคลากร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจในการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ควรทำการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายโดยใช้วิธีการวิจัยแบบอื่น เช่น การวิจัยเชิงทดลอง หรือวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูในเขตกรุงเทพมหานคร จึงน่าจะมีการศึกษาการความเหนื่อยหน่ายของครูในส่วนภูมิภาคที่มีความแตกต่างกันของบริบทด้วย เพื่อให้ได้ข้อสรุบทศที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรจะมีการศึกษาเชิงคุณภาพก่อนแล้วนำตัวแปรที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณมาใส่ในโมเดล และน่าจะมีการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับนักเรียนเพิ่มเติม ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู (ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดไว้ในโมเดล แต่จากการศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พบว่าตัวแปรตัวนี้น่าสนใจ และอาจจะมีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูด้วยเช่นกัน)

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกพร พันธุ์เถระ. (2538). ผลการจัดสภาพแวดล้อมในศูนย์เล่นสมมติที่ส่งเสริมความสนใจในการอ่าน และการเขียนของเด็กอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา เดชนันท์รัตน์. (2536). ผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มต่อการลดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุดั่น อินทร์พรหม. (2533). พัฒนาการและลักษณะของสภาพแวดล้อมชุมชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์. (2548). ความซุก และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน และภาวะเบื่องานในพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาสุขภาพจิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531). การศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกสินทร์ รังสยาพันธ์. (2531). การศึกษากับปัญหาความสกปรกเป็นพิเศษของสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- จริยาวัฒน์ คมพาศ์ และคณะ. (2528). รายงานการวิจัยการประเมินผลสภาวะอนามัยโรงเรียนในโรงเรียนราษฎร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรัฐดา ธานีรัตน์. (2547). ความซุก และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาอาชีพเวชศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ญาติบรรทุก (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทรา วีระปัญญา. (2537). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพัฒนากำลังพลด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ทัศนิกา คำภีร์ธัมโม. (2535). *ความเหนื่อยหน่าย และสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.*
- ทัศนีย์ สิริธัญญ์สกุล. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลา และนครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการสาธารณสุข. ฉบับเพิ่มเติม 1 (มกราคม – กุมภาพันธ์) 2551*
- ธรรณิทร์ กองสุข. (2546). *ความเครียดของคนไทย : การศึกษาระดับชาติปี 2546. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ปิยอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.*
- ธารมกล อนุสิทธิ์ศุภการ. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธเนศ ขำเกิด. (2533). *การพัฒนาบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคการวางแผนเป็นทีม. หน่วยศึกษานิเทศน์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.*
- ธิดาพร มีกิ่งทอง. (2542). *ปัจจัยประชากร รูปแบบการสื่อสาร กับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นันทินี ศุภมงคลไชย์. (2547). *ความวิตกกังวล การสนับสนุนทางสังคม และกลวิธีการเผชิญปัญหาของนิสิตนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นันทิยา บุญยจินดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยหน่าย และการตั้งใจลาออกของผู้ที่ทำงานด้านนิติเวชกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นันทยุทธ หะสิทธิ์เวช. (2546). *สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ในสถาบันสุขภาพจิต และโรงพยาบาลจิตเวชสำหรับเด็กกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาเวชศาสตร์ชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*



- นิตา ชูโต. (2548). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ็น.การพิมพ์.
- นิภาวรรณ กิริยะ. (2533). *การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีโสดและสตรีที่สมรสแล้วที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นिरาศศิริ โรจนธรรมกุล. (2535). *ผลการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีในสถานสงเคราะห์หญิงบ้านเกร็ดตระการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญศรี ชัยชิตามร. (2533). *สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอพยาบาลผู้ป่วยอาการหนักงพยาบาลรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรางทอง ประภาการ และสมศรี ศักดิ์สว่างวงศ์บัณฑิต. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล โรงพยาบาลอุดรธานี*. *วารสารแพทย์กลุ่มเครือข่าย*
- ปฎิมากร ชาญประโคน. (2543). *ความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิติมา นายโสภาส. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ คุณนิษฐ์วงศ์. (2535). *ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิเชก จันทรเยี่ยม. (2538). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูประถมศึกษาในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร.



- รัตนากงกุลรัตน์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับสุขภาพจิตของครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่กั้นदार* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรจนรินทร์ โทมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไล พัวรักษา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป* สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2541). *ผลประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา : การเปรียบเทียบระหว่างการใช้เทคนิคเสียงจากภาพ และเทคนิคการสนทนากลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรีใจ เจริญศุภร์. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง พฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตและการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในบทบาทตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไศภิต พุฒขาวรัตน์. (2540). *การพัฒนาแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธีรา พลรักษ์. (2540). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำวิจัยของนิสิตบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน ลือเกียรติบัณฑิต. (2542). *อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : ประวัติการพัฒนามโนทัศน์ ความหมาย และการวัด*. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์
- สุพัตรา จันทร์ลีลา. (2545). *ปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะความเหนื่อยหน่ายของตำรวจจราจรในนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2532). *ความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล : การศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สร้อยตระกูล อรรถมานะ . (2545). บุคลิกภาพ ความเครียด และความเหนื่อยหน่ายหมดพลังในพฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎี และการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา สุทธิวานิช. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. (2530). รายงานการศึกษาการเข้า-ออกกำลังคนของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายพัฒนาคุณภาพกำลังคนกองการวางแผนทรัพยากรมนุษย์.
- ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, กรม. (2534). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, กรม. (2536). แนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมตามลักษณะโรงเรียนที่ดี. สำนักงานกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี.
- อมรวิรัช นาคทรพร. (2540). ความจริงของแผ่นดิน ลำดับที่ 1 กระบวนการเรียนรู้เพื่อเด็ก ๆ และชุมชนของเรา เอกสารรณรงค์เพื่อการปฏิรูปการศึกษาในโครงการ “การศึกษาไทยในโอกาสวิวัฒนาการ”. กรุงเทพมหานคร : เจ.ฟิล์ม โปรเซส จำกัด.
- อนามัย ธีรวิโรจน์. ความเหนื่อยหน่ายจากการประกอยอาชีพ. *วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา*. 4, 2 ( กรกฎาคม - ธันวาคม 2541) : 57-67.
- อุดม โพธิ์ทอง. (2533). ทำอย่างไรจึงจะไม่ให้คนออกจางาน. *เพิ่มผลผลิต* 28 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2533) : 58-60.
- อุทุมพร จามรมาน. (2542). *การวิจัยของครู (Action Research)*. กรุงเทพมหานคร: ฟันนี้พับลิชชิง.

### ภาษาอังกฤษ

- Brockner, J. (1988). *Self- esteem at work: Research, theory, and practice*. Toronto: Lexington Books.
- Burke, R. J., and Richardson, A. M. *Handbook of Organization Behavior*. Newyork: Marcel Dekker, 1993.
- Byrne, B.M. (1994). Burnout : Testing for the Validity, Replication and Invariance of Causal Structure Across Elementary, Intermediate and Secondary Teachers. *American Educational Research Journal*. 31: 645-671.
- Chen, S. J. (1995). *Stress Burnout and Social Support Among Teachers in Taiwan* [CD – ROM]. Abstract from: Proquest File: Dissertation Abstracts Item: 9614595

- Chi, J. Lang-Yueh. (1996) *The Relationship of Leadership Style and Organization Climate to Job Burnout Level Among Twai Public Secondary School Teachers* [CD – ROM]. Abstract from: Dissertation Abstracts Item: 9613219
- Cobb, S. (1976). *Social support as a moderator of life stress*. *Psychosomatic Medicine* 38(5): 300 – 314.
- Collins, V. A. *A meta-analysis to burnout and occupational stress*. Doctorate dissertation, University of North Texas, 1999.
- Croom, D. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*. 44: 1-12.
- Coopersmith, S. (1981). *Self-esteem inventories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists press.
- Coopersmith, S. *The antecedent of self-esteem*. 2<sup>nd</sup> ed. California: Consulting Psychologist Press, 1981.
- D'Amico, F., and Anthony, J. R. (1990). *The Development and Validation of and Instrument to Measure Burnout in Teachers* [CD-ROM]. Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: 9101602
- Dorman, J. P. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*. 3: 35-47.
- Dorman, J. P. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout. *Social Psychology of Education*. 6: 107-127.
- Faber, B. A. *Crisis in Education Stress and Burnout in American Teacher* California: Jossey Bass Publisher, 1991.
- Firth, H. ,and Britton, P. (1989). Burnout ,absence and turnover among British nursing staff. *Journal of Occupational Psychology*. 62: 55-60.
- Freudenberger, H. J. "The Staff Burn-Out Syndrome in Alternative Institutions". *Psychotherapy: Theory. Research and Practice* 12 (1975): 73 – 82.
- Friedman, I, A. (1993). Burnout in Teacher : The Concept and Unique Core Meanings. *Journal of Education & Psychological Measurement* 53 (1993): 1035 – 1045
- Grayson, L. and Alvarez, k. (2008). School climate factors relating to teacher burnout : A mediator model. *Teaching and Teacher Education*. 24: 1349-1363.
- Ioannou, I. and Kyriakides, L. (2006). *Structuring a Model for the Determinants of Vocational Teacher Burnout*. Department of Education, University of Cyprus
- Jack, R. T., and Ashforth, B. E. (1996). A meta analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81: 923-933.

- Jackson, S. E., Schwah, R. L. and Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*. 71 : 630-640.
- Jane, W. (1960). *Group Guidance*, McGraw – Hill Book Company, Inc. New York.
- Kyriacou C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*. 53(1): 27-35.
- Larson, L. L. *Internal Auditor Job Stress and Turnover Intentions (Burnout)*. Master's thesis, Cleveland State University 1997.
- Lieter, M.P., and Maslach, C. (2005) *Banishing burnout*. 1<sup>st</sup> ed. San Francisco : Jossey Bass A Willey Imprint
- Lieter, M.P. (1990). The impact of family resources, control coping, and skill utilization on the development of burnout : A longitudinal study. *Human Relations*. 43: 1067-1083
- Mayor, S. *Emotional exhaustion and stress in doctors are linked* Cross Ref. ISI, *Medicine* [Online], Available from:  
URL:<http://bmj.com/cgi/content/full/324/7352/1475/a>. [2003, May 19].
- Meier, S.T. (1983). Toward a theory of Burnout. *Human Relations*. 36 : 899-910.
- Meier, S. T. Schmeck, R. R, "The Burn-Out College Student A Descriptive Profile". *Journal of College Student Personal* 26 (1985): 63 – 69.
- Miller, T. Q., Smith, T. W., Turner, C. W., Guijarro, M. L., and Hallet , A. J. (1996). A meta analytic review of reseearch on hostility and physical health. *Psychology Bullentin*. 116: 322-348.
- Muldary, T.W. (1983). *Burnout and Professionals Manifestations and management*. California : Capistrano Publication.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 52: 397-422.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behaviour*. 2: 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M.P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual*, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Parker, S.K., Axtell, C.M., and Turner, N. ( 2001). Designing a safer workplace : Importance of job autonomy, communication quality and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6: 211-228.

- Potter, B. A. (1987). *Preventing job burnout*. California: Crisp.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Verses External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80: 1-28.
- Schaufeli, W. B., and Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice : A critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- Study of burnout private club management. *Stress and burnout*. [Online]  
Available from : URL:<http://www.Cmaa.org/publish/burnout/stress.htm>  
[2003, May 19]
- Sutherland, W. J., and Cooper, C. L. (2000). *Strategic stress management an organizational approach*. Hampshire: Macmillan.
- Sweeney, J. T., and Summers, S. L. (2002) . *The effect of busy season workload on public accoutants'job burnout behavioral research in accounting*. 14: 223-245.




ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริยา คูหา อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ดร.ปิยากร หวังมหาพร ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. อาจารย์ธนาวรรณ ธนพรดี อาจารย์แนะแนว โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย
4. อาจารย์ทิพวรรณ ถิ่นะบรรจง อาจารย์แนะแนว โรงเรียนวัดสุทธิวาราม
5. อาจารย์ดุษฎี ยี่ตัน อาจารย์แนะแนว โรงเรียนวัดสุทธิวาราม



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.6(2771)/242

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

27 มกราคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสุทธิวาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายพิรุฑธ ภัคดีเจริญ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร: การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กับครูในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพิรุฑธ ภัคดีเจริญ ได้ทดลองใช้ เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.82680-2 ต่อ 612  
ที่ ศธ 0512.6(2771)/241 วันที่ 27 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา

เรียน

ด้วย นายพิรุณ ภัคดีเจริญ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร: การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหาและการใช้ภาษาของเครื่องมือ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค  
ตัวอย่างแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยพัรพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุและผลของความเหนื่อย หน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ขอให้คุณครูทุกท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
2. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ในการวิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น
4. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู
  - ตอนที่ 3 แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของครู

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายพิรุณ ภัคดีเจริญ

ผู้วิจัย

ข้อมูลของท่านมีประโยชน์อย่างสูงสำหรับผู้วิจัย  
ขอขอบคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

- 2 -

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง
2. อายุ <input type="checkbox"/> 1) < 20 ปี <input type="checkbox"/> 2) 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 3) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 5) > 50 ปี
3. สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1) โสด <input type="checkbox"/> 2) สมรส <input type="checkbox"/> 3) แยกกันอยู่ <input type="checkbox"/> 4) หย่าร้าง <input type="checkbox"/> 5) หม้าย
4. ระดับศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4) ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1) ≤ 10 ปี <input type="checkbox"/> 2) 11 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 3) 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 4) > 30 ปี
6. โรงเรียนที่ท่านอยู่ในสังกัดใด <input type="checkbox"/> 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน <input type="checkbox"/> 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน <input type="checkbox"/> 3) สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร <input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ ระบุ.....
7. ท่านปฏิบัติงานสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด <input type="checkbox"/> 1) วิทยาศาสตร์ <input type="checkbox"/> 2) คณิตศาสตร์ <input type="checkbox"/> 3) ภาษาต่างประเทศ <input type="checkbox"/> 4) ภาษาไทย <input type="checkbox"/> 5) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> 6) สุขศึกษา และพลศึกษา <input type="checkbox"/> 7) ศิลปะ <input type="checkbox"/> 8) การงานอาชีพ และเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> 9) อื่นๆ ระบุ.....
8 ท่านมีชั่วโมงสอนจำนวนเท่าไร <input type="checkbox"/> 1) < 10 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 2) 10 – 15 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 3) 16 – 20 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 4) 21 – 25 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 5) > 25 ชั่วโมง
9 นอกจากภาระงานสอนแล้ว ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร ( เลือกได้มากกว่า 1 ช่อง ) <input type="checkbox"/> 1) หัวหน้ากลุ่มสาระ <input type="checkbox"/> 2) รองหัวหน้ากลุ่มสาระ <input type="checkbox"/> 3) ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> 4) หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ( เช่น หัวหน้างานทะเบียนและวัดผล งานวิชาการ งานสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์ ประเมินผล แผนงานโรงเรียน เป็นต้น ) <input type="checkbox"/> 5) กรรมการฝ่ายต่างๆ ( เช่น งานทะเบียนและวัดผล งานวิชาการ งานสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์ ประเมินผล แผนงานโรงเรียน เป็นต้น ) <input type="checkbox"/> 6) อื่นๆ ระบุ.....
10 รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของท่านประมาณเท่าไร <input type="checkbox"/> 1) < 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 10,001 – 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 20,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4) 30,001 – 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 5) 40,001 – 50,000 บาท <input type="checkbox"/> 6) > 50,000 บาท



**ตอนที่ 2** รายการคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรายการคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 55 ข้อ โดยคำตอบมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยให้เกณฑ์ดังนี้

ระดับ 1 น้อยที่สุด หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 น้อย หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 ปานกลาง หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 มาก หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 มากที่สุด หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นในการทำงานของท่านมากที่สุด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว</b>						
11	ครอบครัวของท่านให้ความสนใจ และเอาใจใส่ท่าน	5	4	3	2	1
12	ครอบครัวของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	5	4	3	2	1
13	ครอบครัวของท่านแนะนำ และให้คำปรึกษาท่านในการแก้ปัญหาเรื่องงาน	5	4	3	2	1
14	ครอบครัวของท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ท่านในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้า	5	4	3	2	1
15	ครอบครัวของท่านดูแลช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านเจ็บป่วย หรือมีปัญหาทางสุขภาพ	5	4	3	2	1
16	ครอบครัวของท่านช่วยแบ่งเบาภาระของท่านเมื่อเห็นว่าท่านมีภาระงานมาก	5	4	3	2	1
<b>การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน</b>						
17	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนใจในสิ่งที่ท่านทำ	5	4	3	2	1
18	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	5	4	3	2	1
19	เพื่อนร่วมงานของท่านแนะนำ ให้คำปรึกษาท่านในการแก้ปัญหาเรื่องงาน	5	4	3	2	1
20	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ท่านในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้า	5	4	3	2	1
21	เพื่อนร่วมงานของท่านเอาใจใส่ท่านเมื่อไม่สบาย	5	4	3	2	1
22	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านทุกครั้งเมื่อท่านขอความช่วยเหลือ	5	4	3	2	1



- 4 -

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร</b>						
23	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจในงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารของท่านให้คำปรึกษาท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน	5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารของท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ท่านในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้า	5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ดูแลท่านเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารของท่านเห็นใจท่านเมื่อเห็นว่าท่านมีภาระงานมาก	5	4	3	2	1
<b>การเห็นคุณค่าในตนเอง</b>						
29	ท่านเชื่อมั่นความสามารถตนเองในการทำงาน	5	4	3	2	1
30	ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
31	ในการทำงานของท่าน ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
32	ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจในงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1
33	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน	5	4	3	2	1
34	ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานชื่นชมในการทำงานของท่าน	5	4	3	2	1
35	ครอบครัวของท่านให้ความสนใจในการทำงานของท่าน	5	4	3	2	1
36	ครอบครัวของท่านคาดหวังในความสำเร็จในการทำงานของท่าน	5	4	3	2	1
37	ครอบครัวของท่านชื่นชมท่าน และสนับสนุนท่านในเรื่องงาน	5	4	3	2	1
<b>ความขัดแย้งในบทบาท</b>						
38	ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องทำหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเมื่อคำสั่งนั้นขัดต่อกฎระเบียบของโรงเรียน	5	4	3	2	1
39	ท่านปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้าถึงแม้ว่าท่านรู้สึกว่ามันไม่เหมาะสม	5	4	3	2	1
40	นักเรียนคาดหวังในความสามารถของท่านไว้สูง แต่ท่านรู้สึกว่าท่านเองยังทำไม่ได้ดีพอ	5	4	3	2	1
41	ในการทำงานเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับท่าน แต่ท่านก็ต้องทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
42	นักเรียนคาดหวังว่าท่านจะต้องให้ความช่วยเหลือเขาได้ทุกเรื่อง แต่ท่านรู้สึกว่าท่านให้ความช่วยเหลือได้ไม่เต็มที่	5	4	3	2	1
<b>ความกดดันจากงาน</b>						
43	ท่านรู้สึกเหมือนว่าท่านต้องทำงานตลอดทั้งวัน	5	4	3	2	1
44	ท่านวิตกกังวลเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน	5	4	3	2	1
45	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานคอยจับผิดท่านอยู่เสมอ	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความถาม	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความคาดหวังในบทบาท</b>						
46	ผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบจนท่านไม่มีเวลาที่จะเตรียมการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
47	ท่านมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในโรงเรียนหลายหน้าที่ จนท่านรู้สึกว่าท่านทำงานได้ไม่เต็มที่	5	4	3	2	1
48	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นยากเกินไปสำหรับท่าน	5	4	3	2	1
49	นักเรียนคาดหวังในตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้ดีเท่าที่ควร	5	4	3	2	1
50	ท่านไม่สามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท่านมีปริมาณงานมาก	5	4	3	2	1
<b>สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ</b>						
51	โรงเรียนของท่านตกแต่งอาคารเรียน มีถนนหนทางเชื่อมติดต่อกันระหว่างอาคารเรียนได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
52	โรงเรียนท่านคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ จัดป้ายประกาศได้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน	5	4	3	2	1
53	โรงเรียนท่านมีห้องน้ำที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	5	4	3	2	1
54	มีการซ่อมแซม บำรุงรักษาโต๊ะ เก้าอี้ หน้าต่าง ให้อยู่ในสภาพให้การใช้ได้อยู่เสมอ	5	4	3	2	1
<b>สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ</b>						
55	ในการเรียนการสอนในห้องเรียนของท่าน ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
56	ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน ท่านเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	5	4	3	2	1
57	ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน เน้นให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม และแสดงออกอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
<b>สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและจัดการ</b>						
58	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้ และส่งเสริมให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
59	โรงเรียนของท่านมีการจัดงานเลี้ยง เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	5	4	3	2	1
60	โรงเรียนของท่านมีการยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน	5	4	3	2	1

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงานของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

- ระดับ 1 ไม่เคยรู้สึกเลย หมายถึง เมื่อท่านไม่เคยรู้สึกตรงกับข้อความนั้นเลย  
 ระดับ 2 รู้สึกน้อยครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นนานๆ ครั้งอย่างมาก 3 เดือนต่อครั้ง  
 ระดับ 3 รู้สึกบางครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นบางครั้ง อย่างมากเดือนต่อครั้ง  
 ระดับ 4 รู้สึกบ่อยครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นอย่างสัปดาห์ละครั้ง  
 ระดับ 5 รู้สึกบ่อยมาก หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นเป็นประจำเกือบทุกวัน

ดังตัวอย่างต่อไปนี้

**ตัวอย่าง**

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		บ่อยมาก (5)	บ่อยครั้ง (4)	บางครั้ง (3)	น้อยครั้ง (2)	ไม่รู้สึกเลย (1)
00	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านไม่กล้าขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	5	4	3	2	1 ✓

จากตัวอย่าง ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1 แสดงว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับท่านในการทำงานอยู่ในระดับไม่เคยรู้สึกเลย ซึ่งหมายถึงว่า เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านกล้าที่จะขอความช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		บ่อยมาก (5)	บ่อยครั้ง (4)	บางครั้ง (3)	น้อยครั้ง (2)	ไม่รู้สึกเลย (1)
<b>ด้านความเครียดในการทำงาน</b>						
61	ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิในการทำงาน	5	4	3	2	1
62	ท่านรู้สึกว่ามีอาการปวดศีรษะ นอนไม่หลับ กระสับกระส่าย	5	4	3	2	1
63	ท่านรู้สึกว่าหุดหงิดได้ง่าย	5	4	3	2	1
64	ท่านรู้สึกว่าเวียนศีรษะง่าย	5	4	3	2	1
65	ท่านรู้สึกว่าวิตกกังวลในสิ่งต่างๆ มากเกินไป	5	4	3	2	1
66	ท่านรู้สึกว่าอึดอัดเมื่อท่านต้องทำในสิ่งที่ท่านไม่มั่นใจ	5	4	3	2	1
67	ท่านรู้สึกว่ากังวลเมื่อท่านทำให้ผู้อื่นในโรงเรียนไม่พอใจ	5	4	3	2	1
68	ท่านรู้สึกว่าประหม่าในการจัดเรียนการสอน	5	4	3	2	1
69	ท่านรู้สึกว่าหวาดผวาในการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
70	ท่านรู้สึกว่าท่านมักจะพ่นวายุอยู่กับเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลา	5	4	3	2	1



**ตอนที่ 3 แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของครู** ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรายการคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach โดยโครงสร้างของแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) และ การลดความล้ำเร็จส่วนบุคคล (Lack of personal accomplishment) จำนวน 22 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

- ระดับ 1 ไม่เคยรู้สึกเลย หมายถึง เมื่อท่านไม่เคยรู้สึกตรงกับข้อความนั้นเลย  
 ระดับ 2 รู้สึกน้อยครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นนานๆ ครั้งอย่างมาก 3 เดือนต่อครั้ง  
 ระดับ 3 รู้สึกบางครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นบางครั้ง อย่างมากเดือนต่อครั้ง  
 ระดับ 4 รู้สึกบ่อยครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นอย่างสม่ำเสมอครั้ง  
 ระดับ 5 รู้สึกบ่อยมาก หมายถึง เมื่อท่านเกิดความรู้สึกกับข้อความนั้นเป็นประจำเกือบทุกวัน

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

**ตัวอย่าง**

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก				
		บ่อยมาก (5)	บ่อยครั้ง (4)	บางครั้ง (3)	น้อยครั้ง (2)	ไม่รู้สึกเลย (1)
00	ฉันรู้สึกหมดแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน	5	4	3	2 ✓	1

จากตัวอย่างที่กำหนดให้ ถ้าท่านเลือกทำเครื่องหมาย ✓ หมายเลข 2 แสดงว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกกับข้อความนั้นอย่างมาก 3 เดือนต่อครั้ง ซึ่งหมายถึงว่า ท่านรู้สึกว่าคุณรู้สึกหมดแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน ในน้อยครั้ง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก				
		บ่อยมาก (5)	บ่อยครั้ง (4)	บางครั้ง (3)	น้อยครั้ง (2)	ไม่รู้สึกเลย (1)
<b>ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)</b>						
71	ฉันรู้สึกหมดแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน	5	4	3	2	1
72	ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ จิตใจห่อเหี่ยวเนื่องจากการทำงาน	5	4	3	2	1
73	ฉันรู้สึกว่าฉันกำลังทำงานที่หนักมากเกินไป	5	4	3	2	1
74	ฉันรู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
75	ฉันรู้สึกอ่อนเพลีย เมื่อฉันตื่นขึ้นในตอนเช้า เมื่อรู้ว่าจะต้องเผชิญกับการทำงาน	5	4	3	2	1
76	ฉันรู้สึกว่าฉันอยากจะทำงานหลายๆ	5	4	3	2	1
77	การทำงานกับผู้คนตลอดทั้งวันทำให้ฉันรู้สึกเครียด	5	4	3	2	1
78	ฉันรู้สึกขาดที่พึ่งเมื่อเจอกับปัญหาในการทำงาน	5	4	3	2	1
79	ฉันรู้สึกหมดความอดทนที่จะต้องทำงานต่อไป	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		บ่อยมาก (5)	บ่อยครั้ง (4)	บางครั้ง (3)	น้อยครั้ง (2)	ไม่รู้สึกเลย (1)
<b>การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization)</b>						
80	ฉันรู้สึกว่าฉันได้รับการตำหนิจากผู้อื่น ในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1
81	ฉันรู้สึกว่างานของฉันทำให้จิตใจของฉันกระตือรือร้นมากขึ้น	5	4	3	2	1
82	ฉันรู้สึกว่าฉันขาดการเอาใจใส่ต่อผู้อื่นในการทำงาน	5	4	3	2	1
83	ฉันไม่แน่ใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับผู้อื่น	5	4	3	2	1
84	ฉันรู้สึกว่าฉันได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเขาเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตจิตใจ	5	4	3	2	1
<b>การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Lack of personal accomplishment)</b>						
85	ฉันรู้สึกสูญเสียกำลังใจหลังจากที่ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียน	5	4	3	2	1
86	ฉันรู้สึกเบี่ยงไปด้วยพลังในการทำงาน	5	4	3	2	1
87	ฉันสามารถจัดการปัญหาทางอารมณ์ในการทำงานได้อย่างราบรื่น	5	4	3	2	1
88	ฉันสามารถเข้าใจถึงความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสิ่งต่างๆได้ง่าย	5	4	3	2	1
89	ฉันได้สร้างสรรคสิ่งที่มีคุณค่ามากมายในการทำงาน	5	4	3	2	1
90	ฉันสามารถแก้ไขปัญหากับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
91	ฉันรู้สึกว่างานของฉันมีอิทธิพล หรือส่งผลด้านบวกต่อชีวิตของผู้อื่น	5	4	3	2	1
92	ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้กับนักเรียนในการการเรียนการสอน	5	4	3	2	1

ขอขอบพระคุณคุณครูทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายพีรยุทธ ภัคดีเจริญ โทร 080 - 6097978

ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามฉบับนี้คืนภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2552

~~~~~  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

### การจัดสนทนากลุ่ม

#### หัวข้อ

สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน  
และ การวางแผนชีวิตของครูในอนาคต

#### ผู้จัด/ผู้ดำเนินการสนทนา

นายพีรยุทธ ภัคดีเจริญ นิสิตระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา  
การศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ

#### วัน เวลา สถานที่ ในการจัดสนทนากลุ่ม

วัน .....เวลา .....ห้อง .....

#### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู และการวางแผนการดำเนินชีวิต  
ของครูเมื่อครูเกิดความเหนื่อยหน่าย ครูจะมีการวางแผนชีวิตอย่างไร

#### คำถามที่ใช้ในการจัดประชุมสนทนากลุ่ม

1. ท่านคิดว่าสาเหตุใดในโรงเรียนที่ทำให้ท่านเกิดความเหนื่อยหน่าย เพราะอะไร
2. นอกจากสาเหตุในโรงเรียนแล้ว ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรอีกบ้าง เพราะอะไร
3. ท่านรู้สึกอย่างไรเมื่อท่านเกิดความเหนื่อยหน่าย
4. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่พัฒนา หรือลดความเหนื่อยหน่ายได้บ้าง
5. ท่านคิดว่ารัฐบาล หรือ ผู้ที่รับผิดชอบควรจะทำอย่างไร
6. ท่านมีการวางแผนชีวิตในอนาคตอย่างไร





ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ง

## ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)

## ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของคุณ

| ข้อที่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ผลการพิจารณา |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. เพศ<br><input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | เหมาะสม      |
| 2. อายุ<br><input type="checkbox"/> 1) < 20 ปี <input type="checkbox"/> 2) 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 3) 31 – 40 ปี<br><input type="checkbox"/> 4) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 5) > 50 ปี                                                                                                                                                                                                                                                            | เหมาะสม      |
| 3. สถานภาพ<br><input type="checkbox"/> 1) โสด <input type="checkbox"/> 2) สมรส <input type="checkbox"/> 3) แยกกันอยู่<br><input type="checkbox"/> 4) หย่าร้าง <input type="checkbox"/> 5) หม้าย                                                                                                                                                                                                                                                                       | เหมาะสม      |
| 4. ระดับศึกษาสูงสุด<br><input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี<br><input type="checkbox"/> 3) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4) ปริญญาเอก                                                                                                                                                                                                                                                                               | เหมาะสม      |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน<br><input type="checkbox"/> 1) ≤ 10 ปี <input type="checkbox"/> 2) 11 – 20 ปี<br><input type="checkbox"/> 3) 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 4) > 30 ปี                                                                                                                                                                                                                                                                                   | เหมาะสม      |
| 6. โรงเรียนของท่านอยู่ในสังกัดใด<br><input type="checkbox"/> 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br><input type="checkbox"/> 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน<br><input type="checkbox"/> 3) สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร<br><input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ ระบุ.....                                                                                                                                                                                      | เหมาะสม      |
| 7. ท่านปฏิบัติงานสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด<br><input type="checkbox"/> 1) วิทยาศาสตร์ <input type="checkbox"/> 2) คณิตศาสตร์<br><input type="checkbox"/> 3) ภาษาต่างประเทศ <input type="checkbox"/> 4) ภาษาไทย<br><input type="checkbox"/> 5) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> 6) สุขศึกษา และพลศึกษา<br><input type="checkbox"/> 7) การงานอาชีพ และเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> 8) ศิลปะ<br><input type="checkbox"/> 9) อื่นๆ ระบุ..... | เหมาะสม      |

| ข้อที่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ผลการพิจารณา |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 8 ท่านมีชั่วโมงสอนจำนวนเท่าไร<br><input type="checkbox"/> 1) < 10 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 2) 10 – 15 ชั่วโมง<br><input type="checkbox"/> 3) 16 – 20 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 4) 21 – 25 ชั่วโมง<br><input type="checkbox"/> 5) > 25 ชั่วโมง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | เหมาะสม      |
| 9 นอกจากภาระงานสอนแล้ว ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร (เลือกได้มากกว่า 1 ช่อง )<br><input type="checkbox"/> 1) หัวหน้ากลุ่มสาระ <input type="checkbox"/> 2) รองหัวหน้ากลุ่มสาระ<br><input type="checkbox"/> 3) ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน<br><input type="checkbox"/> 4) หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ( เช่น หัวหน้างานทะเบียนและวัดผล งานวิชาการ งาน<br>สารสนเทศ ประชาสัมพันธ์ ประเมินผล แผนงานโรงเรียน เป็นต้น )<br><input type="checkbox"/> 5) กรรมการฝ่ายต่างๆ ( เช่น งานทะเบียนและวัดผล งานวิชาการ งาน<br>สารสนเทศ ประชาสัมพันธ์ ประเมินผล แผนงานโรงเรียน เป็นต้น )<br><input type="checkbox"/> 6) อื่นๆ ระบุ..... | เหมาะสม      |
| 10 รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของท่านประมาณเท่าไร<br><input type="checkbox"/> 1) < 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 10,001 – 20,000 บาท<br><input type="checkbox"/> 3) 20,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4) 30,001 – 40,000 บาท<br><input type="checkbox"/> 5) 40,001 – 50,000 บาท <input type="checkbox"/> 6) > 50,000 บาท                                                                                                                                                                                                                                                                   | เหมาะสม      |

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู

| ข้อที่                                     | ข้อคำถาม                                                                                            | IOC |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว</b>      |                                                                                                     |     |
| 11                                         | ครอบครัวของท่านให้ความสนใจ และเอาใจใส่ท่าน                                                          | 1   |
| 12                                         | ครอบครัวของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน                                                          | 1   |
| 13                                         | ครอบครัวของท่านแนะนำ และให้คำปรึกษาท่านในการแก้ปัญหาเรื่องงาน                                       | 1   |
| 14                                         | ครอบครัวของท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ท่านในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้า      | 1   |
| 15                                         | ครอบครัวของท่านดูแลช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านเจ็บป่วย หรือมีปัญหาทางสุขภาพ                             | 1   |
| 16                                         | ครอบครัวของท่านช่วยแบ่งเบาภาระของท่านเมื่อเห็นว่าท่านมีภาระงานมาก                                   | 1   |
| <b>การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน</b> |                                                                                                     |     |
| 17                                         | เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนใจในสิ่งที่ท่านทำ                                                      | 1   |
| 18                                         | เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน                                                     | 1   |
| 19                                         | เพื่อนร่วมงานของท่านแนะนำ ให้คำปรึกษาท่านในการแก้ปัญหาเรื่องงาน                                     | 1   |
| 20                                         | เพื่อนร่วมงานของท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ท่านในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้า | 1   |
| 21                                         | เพื่อนร่วมงานของท่านเอาใจใส่ท่านเมื่อไม่สบาย                                                        | 1   |
| 22                                         | เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านทุกครั้งเมื่อท่านขอความช่วยเหลือ                            | 1   |
| <b>การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร</b>     |                                                                                                     |     |
| 23                                         | ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจในงานที่ท่านทำ                                                           | 1   |
| 24                                         | ผู้บริหารของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน                                                         | 1   |
| 25                                         | ผู้บริหารของท่านให้คำปรึกษาท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน                                         | 1   |
| 26                                         | ผู้บริหารของท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ท่านในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้า     | 0.8 |
| 27                                         | ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ดูแลท่านเป็นอย่างดี                                                         | 0.8 |
| 28                                         | ผู้บริหารของท่านเห็นใจท่านเมื่อเห็นว่าท่านมีภาระงานมาก                                              | 0.8 |



| ข้อที่                      | ข้อคำถาม                                                                                                              | IOC |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>การเห็นคุณค่าในตนเอง</b> |                                                                                                                       |     |
| 29                          | ท่านเชื่อมั่นความสามารถตนเองในการทำงาน                                                                                | 1   |
| 30                          | ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน                                                                                            | 1   |
| 31                          | ในการทำงานของท่าน ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน                                                             | 1   |
| 32                          | ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจในงานที่ท่านทำ                                                                      | 1   |
| 33                          | เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงานจากท่าน                                                                           | 0.8 |
| 34                          | ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานชื่นชมในการทำงานของท่าน                                                                     | 0.8 |
| 35                          | ครอบครัวของท่านให้ความสนใจในการทำงานของท่าน                                                                           | 1   |
| 36                          | ครอบครัวของท่านคาดหวังในความสำเร็จในการทำงานของท่าน                                                                   | 0.8 |
| 37                          | ครอบครัวของท่านชื่นชมท่าน และสนับสนุนท่านในเรื่องงาน                                                                  | 1   |
| <b>ความขัดแย้งในบทบาท</b>   |                                                                                                                       |     |
| 38                          | ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องทำหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เมื่อคำสั่งนั้นมันขัดต่อกฎระเบียบของโรงเรียน | 1   |
| 39                          | ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าถึงแม้ว่าท่านรู้สึกว่ามันไม่เหมาะสม                                                     | 0.8 |
| 40                          | นักเรียนคาดหวังในความสามารถของท่านไว้สูง แต่ท่านรู้สึกว่าท่านเองยังทำไม่ได้ดีพอ                                       | 1   |
| 41                          | ในการทำงานเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับท่านแต่ท่านก็ต้องทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย        | 0.8 |
| 42                          | นักเรียนคาดหวังว่าท่านจะต้องให้ความช่วยเหลือเขาได้ทุกอย่าง แต่ท่านรู้สึกว่าท่านให้ความช่วยเหลือได้ไม่เต็มที่          | 1   |
| <b>ความกดดันจากงาน</b>      |                                                                                                                       |     |
| 43                          | ท่านรู้สึกเหมือนว่าท่านต้องทำงานตลอดทั้งวัน                                                                           | 0.8 |
| 44                          | ท่านวิตกกังวลเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน                                                                           | 1   |
| 45                          | ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานคอยจับผิดท่านอยู่เสมอ                                                                       | 1   |
| <b>ความคาดหวังในบทบาท</b>   |                                                                                                                       |     |
| 46                          | ผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบจนท่านไม่มีเวลาที่จะเตรียมการจัดการเรียนการสอน              | 0.8 |
| 47                          | ท่านมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในโรงเรียนหลายหน้าที่ จนท่านรู้สึกว่าท่านทำงานได้ไม่เต็มที่                              | 1   |
| 48                          | ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นยากเกินไปสำหรับท่าน                                                           | 1   |
| 49                          | นักเรียนคาดหวังในตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้ดีเท่าที่ควร                            | 1   |
| 50                          | ท่านไม่สามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท่านมีปริมาณงานมาก                                             | 1   |

| ข้อที่                                   | ข้อคำถาม                                                                                                | IOC |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ</b>             |                                                                                                         |     |
| 51                                       | โรงเรียนของท่านตกแต่งอาคารเรียน มีถนนหนทางเชื่อมต่อระหว่างอาคารเรียนได้อย่างเหมาะสม                     | 1   |
| 52                                       | โรงเรียนของท่านคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ จัดป้ายประกาศได้เหมาะกับสภาพโรงเรียน                       | 1   |
| 53                                       | โรงเรียนของท่านมีห้องน้ำที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย                                              | 1   |
| 54                                       | มีการซ่อมแซม บำรุงรักษาโต๊ะ เก้าอี้ หน้าต่าง ให้อยู่ในสภาพใช้การได้อยู่เสมอ                             | 1   |
| <b>สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ</b>            |                                                                                                         |     |
| 55                                       | ในการเรียนการสอนในห้องเรียนของท่าน ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์อย่างเต็มที่       | 1   |
| 56                                       | ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน ท่านเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน                         | 1   |
| 57                                       | ในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน เน้นให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม และแสดงออกอย่างเต็มที่                   | 1   |
| <b>สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและจัดการ</b> |                                                                                                         |     |
| 58                                       | โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้ และส่งเสริมให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ   | 1   |
| 59                                       | โรงเรียนของท่านมีการจัดงานเลี้ยง เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน                          | 1   |
| 60                                       | โรงเรียนของท่านมีการยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน | 1   |
| <b>ความเครียดในการทำงาน</b>              |                                                                                                         |     |
| 61                                       | ท่านรู้สึกว่ามีสมาธิในการทำงาน                                                                          | 1   |
| 62                                       | ท่านรู้สึกว่ามีอาการปวดศีรษะ นอนไม่หลับ กระสับกระส่าย                                                   | 1   |
| 63                                       | ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำได้ง่าย                                                                       | 1   |
| 64                                       | ท่านรู้สึกว่ายืบขี้นกว่าปกติ                                                                            | 0.6 |
| 65                                       | ท่านรู้สึกว่าการวิตกกังวลในสิ่งต่างๆ มากเกินไป                                                          | 1   |
| 66                                       | ท่านรู้สึกว่าการอดใจเมื่อท่านต้องทำในสิ่งที่ท่านไม่มั่นใจ                                               | 1   |
| 67                                       | ท่านรู้สึกว่าการกังวลเมื่อท่านทำให้ผู้อื่นในโรงเรียนไม่พอใจ                                             | 1   |
| 68                                       | ท่านรู้สึกว่าการประมาทในการจัดเรียนการสอน                                                               | 0.8 |
| 69                                       | ท่านรู้สึกว่าการหวาดผวในการจัดการเรียนการสอน                                                            | 0.8 |
| 70                                       | ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมักจะวุ่นวายอยู่กับเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลา                                         | 0.8 |

## ตอนที่ 3 แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของครู

| ข้อที่                                                            | ข้อคำถาม                                                                       | IOC |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)</b>                |                                                                                |     |
| 71                                                                | ฉันรู้สึกหมดแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน                                             | 1   |
| 72                                                                | ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ จิตใจห่อเหี่ยวเนื่องจากการทำงาน                            | 1   |
| 73                                                                | ฉันรู้สึกว่าฉันกำลังทำงานที่หนักมากเกินไป                                      | 1   |
| 74                                                                | ฉันรู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน                                                    | 1   |
| 75                                                                | ฉันรู้สึกอ่อนเพลีย เมื่อฉันตื่นขึ้นในตอนเช้า เมื่อรู้ว่าจะต้องเผชิญกับการทำงาน | 1   |
| 76                                                                | ฉันรู้สึกว่าฉันอยากจะมาทำงานสายๆ                                               | 1   |
| 77                                                                | การทำงานกับผู้คนตลอดทั้งวันทำให้ฉันรู้สึกเครียด                                | 1   |
| 78                                                                | ฉันรู้สึกขาดที่พึ่งเมื่อเจอกับปัญหาในการทำงาน                                  | 1   |
| 79                                                                | ฉันรู้สึกหมดความอดทนที่จะต้องทำงานต่อไป                                        | 1   |
| <b>การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization)</b>                     |                                                                                |     |
| 80                                                                | ฉันรู้สึกว่าฉันได้รับการตำหนิจากผู้อื่น ในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น             | 1   |
| 81                                                                | ฉันรู้สึกว่างานของฉันทำให้จิตใจของฉันกระด้างต่อผู้อื่นมากขึ้น                  | 0.8 |
| 82                                                                | ฉันรู้สึกว่าฉันขาดการเอาใจใส่ต่อผู้อื่นในการทำงาน                              | 1   |
| 83                                                                | ฉันไม่ใส่ใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับผู้อื่น                                         | 0.8 |
| 84                                                                | ฉันรู้สึกว่าฉันได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเขาเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตจิตใจ         | 0.8 |
| <b>การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Lack of personal accomplishment)</b> |                                                                                |     |
| 85                                                                | ฉันรู้สึกสุขใจภายหลังจากที่ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียน                             | 1   |
| 86                                                                | ฉันรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน                                            | 1   |
| 87                                                                | ฉันสามารถจัดการปัญหาทางอารมณ์ในการทำงานได้อย่างราบรื่น                         | 1   |
| 88                                                                | ฉันสามารถเข้าใจถึงความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสิ่งต่างๆได้ง่าย                | 0.8 |
| 89                                                                | ฉันได้สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่ามากมายในการทำงาน                                | 1   |
| 90                                                                | ฉันสามารถแก้ไขปัญหากับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ                             | 1   |
| 91                                                                | ฉันรู้สึกว่างานของฉันมีอิทธิพล หรือส่งผลด้านบวกต่อชีวิตของผู้อื่น              | 1   |
| 92                                                                | ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้กับนักเรียนในการการเรียนการสอน             | 1   |



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครู  
ในกรุงเทพมหานคร ด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.72

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 4/11/2009

TIME: 23:11

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog &amp; Dag S"rbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and  
Settings\M\_M\_M\Desktop\model\_new\model\_59.LPJ:

```

TI
DA NI=14 NO=940 MA=KM
LA
SUPF SUPC SUPA CONR EPX SELF STRESS PRES ECOP ECOE
ECOM EMO DEPER LACK
KM FI='C:\Documents and Settings\M_M_M\Desktop\model_new\cor.txt' SY
ME FI='C:\Documents and Settings\M_M_M\Desktop\model_new\MEAN.txt'
SY
SD FI='C:\Documents and Settings\M_M_M\Desktop\model_new\SD.txt' SY
SE
6 7 8 9 10 11 12 13 14 1 2 3 4 5 /
MO NX=5 NY=9 NK=3 NE=5 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
SELFEST STRESS PRESURE ECO BURNOUT
LK
SUPPORT CON_RO EXPECT
FI PS(2,2) PS(5,5) TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(5,5) TD(4,4) TD(5,5)
FR LY(6,4) LY(8,5) LY(9,5) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,2) LX(5,3) BE(2,3)
FR BE(5,1) BE(5,2) BE(5,3) BE(5,4) GA(1,1) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3) GA(3,3)
FR GA(4,2) GA(5,2) TH(1,1) TH(1,5) TH(1,6) TH(1,9) TH(2,3) TH(2,5) TH(2,6)
FR TH(2,9) TH(3,3) TH(3,4) TH(3,5) TH(3,6) TH(3,9) TH(4,1) TH(4,2) TH(4,3)
FR TH(4,4) TH(4,5) TH(4,7) TH(4,9) TH(5,1) TH(5,2) TH(5,3) TH(5,5) TH(5,6)
FR TH(5,7) TH(5,9) TE(2,1) TE(3,2) TE(4,3) TE(5,3) TE(5,4) TE(6,1) TE(6,2)
FR TE(6,3) TE(6,4) TE(7,1) TE(7,3) TE(7,4) TE(7,6) TE(8,5) TE(8,6) TE(8,7)
FR TE(9,1) TE(9,3) TE(9,4) TE(9,5) TE(9,6) TE(9,7) TE(9,8) TD(3,1) TD(3,2)
FR TD(4,1) TD(4,2) TD(4,3) TD(5,1) TD(5,2) TD(5,4) TD(4,1) TD(4,2) TD(4,3)
FR TD(5,1) TD(5,2)
VA 1 LY(1,1)
VA 1 LY(2,2)
VA 1 LY(3,3)
VA 0.810 LY(4,4)
VA 1 LY(5,4)
VA 0.820 LY(7,5)
PD
OU SL=0 PC RS EF FS SS SC ND=3 MI AD=OFF
TI

```

```

Number of Input Variables 14
Number of Y - Variables 9
Number of X - Variables 5
Number of ETA - Variables 5
Number of KSI - Variables 3
Number of Observations 940

```



TI

## Covariance Matrix

|        | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM   |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SELF   | 0.887  |        |        |        |        |        |
| STRESS | 0.685  | 0.945  |        |        |        |        |
| PRES   | -0.044 | -0.079 | 0.558  |        |        |        |
| ECOP   | -0.038 | -0.056 | 0.316  | 0.456  |        |        |
| ECOE   | -0.075 | -0.091 | 0.339  | 0.331  | 0.575  |        |
| ECOM   | 0.337  | 0.383  | -0.054 | -0.044 | -0.048 | 0.486  |
| EMO    | 0.469  | 0.493  | -0.078 | -0.085 | -0.134 | 0.397  |
| DEPER  | 0.286  | 0.361  | -0.097 | -0.073 | -0.080 | 0.340  |
| LACK   | 0.098  | 0.146  | -0.103 | -0.101 | -0.109 | 0.129  |
| SUPF   | -0.199 | -0.238 | 0.076  | 0.090  | 0.099  | -0.187 |
| SUPC   | -0.128 | -0.193 | 0.105  | 0.093  | 0.158  | -0.123 |
| SUPA   | -0.218 | -0.312 | 0.188  | 0.182  | 0.266  | -0.179 |
| CONR   | -0.007 | 0.001  | 0.073  | 0.091  | 0.092  | -0.017 |
| EPX    | 0.320  | 0.329  | -0.096 | -0.085 | -0.081 | 0.222  |

## Covariance Matrix

|       | EMO    | DEPER  | LACK   | SUPF   | SUPC   | SUPA   |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EMO   | 0.729  |        |        |        |        |        |
| DEPER | 0.378  | 0.637  |        |        |        |        |
| LACK  | 0.124  | 0.161  | 0.386  |        |        |        |
| SUPF  | -0.223 | -0.164 | -0.157 | 0.681  |        |        |
| SUPC  | -0.171 | -0.135 | -0.116 | 0.243  | 0.508  |        |
| SUPA  | -0.271 | -0.196 | -0.138 | 0.259  | 0.367  | 0.767  |
| CONR  | -0.011 | 0.005  | -0.108 | 0.182  | 0.097  | 0.069  |
| EPX   | 0.272  | 0.230  | 0.082  | -0.160 | -0.097 | -0.195 |

## Covariance Matrix

|      | CONR  | EPX   |
|------|-------|-------|
| CONR | 0.267 |       |
| EPX  | 0.002 | 0.446 |

TI

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|-----|---------|
| SELF   | 0       | 0      | 0       | 0   | 0       |
| STRESS | 0       | 0      | 0       | 0   | 0       |
| PRES   | 0       | 0      | 0       | 0   | 0       |
| ECOP   | 0       | 0      | 0       | 0   | 0       |
| ECOE   | 0       | 0      | 0       | 0   | 0       |
| ECOM   | 0       | 0      | 0       | 1   | 0       |
| EMO    | 0       | 0      | 0       | 0   | 0       |
| DEPER  | 0       | 0      | 0       | 0   | 2       |
| LACK   | 0       | 0      | 0       | 0   | 3       |

## LAMBDA-X

|      | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|------|---------|--------|--------|
|      | -----   | -----  | -----  |
| SUPF | 4       | 0      | 0      |
| SUPC | 5       | 0      | 0      |
| SUPA | 6       | 0      | 0      |
| CONR | 0       | 7      | 0      |
| EPX  | 0       | 0      | 8      |

## BETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|-------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | ----- | -----   |
| SELFEST | 0       | 0      | 0       | 0     | 0       |
| STRESS  | 0       | 0      | 9       | 0     | 0       |
| PRESURE | 0       | 0      | 0       | 0     | 0       |
| ECO     | 0       | 0      | 0       | 0     | 0       |
| BURNOUT | 10      | 11     | 12      | 13    | 0       |

## GAMMA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
|         | -----   | -----  | -----  |
| SELFEST | 14      | 0      | 0      |
| STRESS  | 15      | 16     | 17     |
| PRESURE | 0       | 0      | 18     |
| ECO     | 0       | 19     | 0      |
| BURNOUT | 0       | 20     | 0      |

## PHI

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
|         | -----   | -----  | -----  |
| SUPPORT | 0       |        |        |
| CON_RO  | 21      | 0      |        |
| EXPECT  | 22      | 23     | 0      |

## PSI

|  | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|--|---------|--------|---------|-------|---------|
|  | -----   | -----  | -----   | ----- | -----   |
|  | 24      | 0      | 25      | 26    | 0       |

## THETA-EPS

|        | SELF  | STRESS | PRES  | ECOP  | ECOE  | ECOM  |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
|        | ----- | -----  | ----- | ----- | ----- | ----- |
| SELF   | 0     |        |       |       |       |       |
| STRESS | 27    | 0      |       |       |       |       |
| PRES   | 0     | 28     | 0     |       |       |       |
| ECOP   | 0     | 0      | 29    | 30    |       |       |
| ECOE   | 0     | 0      | 31    | 32    | 0     |       |
| ECOM   | 33    | 34     | 35    | 36    | 0     | 37    |
| EMO    | 38    | 0      | 39    | 40    | 0     | 41    |
| DEPER  | 0     | 0      | 0     | 0     | 43    | 44    |
| LACK   | 47    | 0      | 48    | 49    | 50    | 51    |

## THETA-EPS

|       | EMO   | DEPER | LACK  |
|-------|-------|-------|-------|
|       | ----- | ----- | ----- |
| EMO   | 42    |       |       |
| DEPER | 45    | 46    |       |
| LACK  | 52    | 53    | 54    |

## THETA-DELTA-EPS

|      | SELF | STRESS | PRES | ECOP | ECOE | ECOM |
|------|------|--------|------|------|------|------|
| SUPF | 55   | 0      | 0    | 0    | 56   | 57   |
| SUPC | 0    | 0      | 60   | 0    | 61   | 62   |
| SUPA | 0    | 0      | 65   | 66   | 67   | 68   |
| CONR | 73   | 74     | 75   | 76   | 77   | 0    |
| EPX  | 83   | 84     | 85   | 0    | 86   | 87   |

## THETA-DELTA-EPS

|      | EMO | DEPER | LACK |
|------|-----|-------|------|
| SUPF | 0   | 0     | 58   |
| SUPC | 0   | 0     | 63   |
| SUPA | 0   | 0     | 69   |
| CONR | 78  | 0     | 79   |
| EPX  | 88  | 0     | 89   |

## THETA-DELTA

|      | SUPF | SUPC | SUPA | CONR | EPX |
|------|------|------|------|------|-----|
| SUPF | 59   |      |      |      |     |
| SUPC | 0    | 64   |      |      |     |
| SUPA | 70   | 71   | 72   |      |     |
| CONR | 80   | 81   | 82   | 0    |     |
| EPX  | 90   | 91   | 0    | 92   | 0   |

TI

Number of Iterations =211

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO                         | BURNOUT                    |
|--------|---------|--------|---------|-----------------------------|----------------------------|
| SELF   | 1.000   | - -    | - -     | - -                         | - -                        |
| STRESS | - -     | 1.000  | - -     | - -                         | - -                        |
| PRES   | - -     | - -    | 1.000   | - -                         | - -                        |
| ECOP   | - -     | - -    | - -     | 0.810                       | - -                        |
| ECOE   | - -     | - -    | - -     | 1.000                       | - -                        |
| ECOM   | - -     | - -    | - -     | -0.084<br>(0.027)<br>-3.103 | - -                        |
| EMO    | - -     | - -    | - -     | - -                         | 0.820                      |
| DEPER  | - -     | - -    | - -     | - -                         | 0.602<br>(0.034)<br>17.529 |
| LACK   | - -     | - -    | - -     | - -                         | 0.245<br>(0.032)<br>7.739  |

## LAMBDA-X

|      | SUPPORT                    | CON_RO                     | EXPECT                     |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
|      | -----                      | -----                      | -----                      |
| SUPF | 0.543<br>(0.034)<br>15.825 | - -                        | - -                        |
| SUPC | 0.448<br>(0.029)<br>15.233 | - -                        | - -                        |
| SUPA | 0.698<br>(0.051)<br>13.701 | - -                        | - -                        |
| CONR | - -                        | 0.518<br>(0.012)<br>43.443 | - -                        |
| EPX  | - -                        | - -                        | 0.669<br>(0.015)<br>43.615 |

## BETA

|         | SELFEST                    | STRESS                    | PRESURE                   | ECO                         | BURNOUT |
|---------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------|
|         | -----                      | -----                     | -----                     | -----                       | -----   |
| SELFEST | - -                        | - -                       | - -                       | - -                         | - -     |
| STRESS  | - -                        | - -                       | 0.886<br>(0.096)<br>9.196 | - -                         | - -     |
| PRESURE | - -                        | - -                       | - -                       | - -                         | - -     |
| ECO     | - -                        | - -                       | - -                       | - -                         | - -     |
| BURNOUT | 0.415<br>(0.039)<br>10.549 | 1.811<br>(0.461)<br>3.930 | 1.723<br>(0.558)<br>3.088 | -0.375<br>(0.059)<br>-6.306 | - -     |

## GAMMA

|         | SUPPORT                     | CON_RO                    | EXPECT                    |
|---------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
|         | -----                       | -----                     | -----                     |
| SELFEST | -0.305<br>(0.036)<br>-8.401 | - -                       | - -                       |
| STRESS  | -0.413<br>(0.086)<br>-4.796 | 0.414<br>(0.078)<br>5.287 | 0.426<br>(0.087)<br>4.898 |
| PRESURE | - -                         | - -                       | 0.371<br>(0.085)<br>4.365 |
| ECO     | - -                         | 0.334<br>(0.050)<br>6.695 | - -                       |
| BURNOUT | - -                         | 0.383                     | - -                       |

(0.137)  
2.799

## Covariance Matrix of ETA and KSI

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT | SUPPORT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|
| SELFEST | 1.000   |        |         |        |         |         |
| STRESS  | 0.135   | 1.000  |         |        |         |         |
| PRESURE | -0.047  | 0.637  | 1.000   |        |         |         |
| ECO     | -0.071  | -0.087 | 0.064   | 1.000  |         |         |
| BURNOUT | 0.476   | 0.601  | -0.164  | -0.163 | 1.000   |         |
| SUPPORT | -0.305  | -0.441 | 0.155   | 0.232  | -0.480  | 1.000   |
| CON_RO  | -0.211  | -0.260 | 0.190   | 0.334  | 0.027   | 0.694   |
| EXPECT  | 0.127   | 0.715  | 0.371   | -0.171 | 0.576   | -0.417  |

## Covariance Matrix of ETA and KSI

|        | CON_RO | EXPECT |
|--------|--------|--------|
| CON_RO | 1.000  |        |
| EXPECT | -0.513 | 1.000  |

## PHI

|         | SUPPORT                      | CON_RO            | EXPECT |
|---------|------------------------------|-------------------|--------|
| SUPPORT | 1.000                        |                   |        |
| CON_RO  | 0.694<br>(0.099)<br>7.036    | 1.000             |        |
| EXPECT  | -0.417<br>(0.040)<br>-10.463 | -0.513<br>(0.054) | 1.000  |

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

| SELFEST                    | STRESS | PRESURE                   | ECO                        | BURNOUT |
|----------------------------|--------|---------------------------|----------------------------|---------|
| 0.794<br>(0.038)<br>20.756 | - -    | 0.419<br>(0.064)<br>6.601 | 0.459<br>(0.038)<br>12.030 | - -     |

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|--------|---------|-------|---------|
| 0.105   | 0.651  | 0.248   | 0.195 | 0.807   |

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

| SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|--------|---------|-------|---------|
| 0.105   | 0.651  | 0.248   | 0.195 | 0.807   |



## Reduced Form

|           | SUPPORT                     | CON_RO                     | EXPECT                      |                             |                             |                            |
|-----------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
|           | -----                       | -----                      | -----                       |                             |                             |                            |
| SELFEST   | -0.305<br>(0.036)<br>-8.401 | - -                        | - -                         |                             |                             |                            |
| STRESS    | -0.413<br>(0.086)<br>-4.796 | 0.414<br>(0.078)<br>5.287  | 0.755<br>(0.087)<br>8.693   |                             |                             |                            |
| PRESURE   | - -                         | - -                        | -0.371<br>(0.085)<br>-4.365 |                             |                             |                            |
| ECO       | - -                         | 0.334<br>(0.050)<br>6.695  | - -                         |                             |                             |                            |
| BURNOUT   | -0.875<br>(0.312)<br>-2.806 | 1.007<br>(0.347)<br>2.903  | 0.727<br>(0.101)<br>7.184   |                             |                             |                            |
| THETA-EPS |                             |                            |                             |                             |                             |                            |
|           | SELF                        | STRESS                     | PRES                        | ECOP                        | ECOE                        | ECOM                       |
|           | -----                       | -----                      | -----                       | -----                       | -----                       | -----                      |
| SELF      | - -                         |                            |                             |                             |                             |                            |
| STRESS    | 0.550<br>(0.034)<br>16.221  | - -                        |                             |                             |                             |                            |
| PRES      | - -                         | 0.556<br>(0.027)<br>20.494 | - -                         |                             |                             |                            |
| ECOP      | - -                         | - -                        | 0.265<br>(0.020)<br>13.174  | 0.083<br>(0.021)<br>4.034   |                             |                            |
| ECOE      | - -                         | - -                        | 0.273<br>(0.023)<br>11.626  | -0.133<br>(0.014)<br>-9.555 | - -                         |                            |
| ECOM      | 0.331<br>(0.024)<br>14.056  | 0.376<br>(0.025)<br>15.159 | -0.051<br>(0.014)<br>-3.560 | -0.013<br>(0.009)<br>-1.408 | - -                         | 0.482<br>(0.022)<br>21.762 |
| EMO       | 0.078<br>(0.019)<br>4.037   | - -                        | 0.054<br>(0.019)<br>2.868   | 0.013<br>(0.011)<br>1.206   | - -                         | 0.385<br>(0.023)<br>17.076 |
| DEPER     | - -                         | - -                        | - -                         | - -                         | 0.018<br>(0.012)<br>1.490   | 0.332<br>(0.021)<br>16.046 |
| LACK      | -0.016<br>(0.012)<br>-1.346 | - -                        | -0.063<br>(0.015)<br>-4.226 | -0.071<br>(0.013)<br>-5.346 | -0.068<br>(0.015)<br>-4.514 | 0.125<br>(0.014)<br>9.068  |

## THETA-EPS

|       | EMO                         | DEPER                     | LACK                       |
|-------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| EMO   | 0.007<br>(0.136)<br>0.054   |                           |                            |
| DEPER | -0.151<br>(0.100)<br>-1.512 | 0.248<br>(0.079)<br>3.155 |                            |
| LACK  | -0.092<br>(0.045)<br>-2.030 | 0.001<br>(0.036)<br>0.039 | 0.321<br>(0.023)<br>13.994 |

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| SELF  | STRESS | PRES  | ECOP  | ECOE  | ECOM  |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 1.000 | 1.000  | 1.000 | 0.819 | 1.000 | 0.008 |

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| EMO   | DEPER | LACK  |
|-------|-------|-------|
| 0.990 | 0.611 | 0.168 |

## THETA-DELTA-EPS

|      | SELF                        | STRESS                      | PRES                        | ECOP                        | ECOE                        | ECOM                        |
|------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| SUPF | -0.034<br>(0.016)<br>-2.120 | - -                         | - -                         | - -                         | -0.022<br>(0.016)<br>-1.400 | -0.172<br>(0.017)<br>-9.938 |
| SUPC | - -                         | - -                         | 0.029<br>(0.014)<br>2.052   | - -                         | 0.046<br>(0.014)<br>3.264   | -0.115<br>(0.015)<br>-7.621 |
| SUPA | - -                         | - -                         | 0.078<br>(0.024)<br>3.277   | 0.050<br>(0.019)<br>2.669   | 0.100<br>(0.025)<br>3.937   | -0.167<br>(0.019)<br>-8.919 |
| CONR | 0.100<br>(0.022)<br>4.549   | 0.135<br>(0.034)<br>3.957   | -0.025<br>(0.021)<br>-1.229 | -0.048<br>(0.021)<br>-2.260 | -0.080<br>(0.027)<br>-2.981 | - -                         |
| EPX  | 0.236<br>(0.022)<br>10.900  | -0.148<br>(0.046)<br>-3.202 | 0.150<br>(0.054)<br>2.765   | - -                         | 0.035<br>(0.012)<br>2.855   | 0.213<br>(0.016)<br>13.045  |

## THETA-DELTA-EPS

|      | EMO | DEPER | LACK                        |
|------|-----|-------|-----------------------------|
| SUPF | - - | - -   | -0.093<br>(0.016)<br>-5.949 |
| SUPC | - - | - -   | -0.060<br>(0.013)<br>-4.508 |
| SUPA | - - | - -   | -0.055                      |

|      |         |     |         |
|------|---------|-----|---------|
|      |         |     | (0.016) |
|      |         |     | -3.410  |
| CONR | -0.020  | - - | -0.111  |
|      | (0.014) |     | (0.011) |
|      | -1.460  |     | -10.350 |
| EPX  | -0.043  | - - | -0.012  |
|      | (0.018) |     | (0.013) |
|      | -2.352  |     | -0.925  |

## THETA-DELTA

|      | SUPF                        | SUPC                        | SUPA                        | CONR                      | EPX |
|------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----|
| SUPF | 0.386<br>(0.033)<br>11.778  |                             |                             |                           |     |
| SUPC | - -                         | 0.307<br>(0.023)<br>13.084  |                             |                           |     |
| SUPA | -0.119<br>(0.031)<br>-3.768 | 0.052<br>(0.031)<br>1.675   | 0.279<br>(0.065)<br>4.296   |                           |     |
| CONR | -0.011<br>(0.030)<br>-0.375 | -0.066<br>(0.026)<br>-2.564 | -0.183<br>(0.042)<br>-4.322 | - -                       |     |
| EPX  | -0.008<br>(0.016)<br>-0.508 | 0.027<br>(0.011)<br>2.494   | - -                         | 0.180<br>(0.021)<br>8.380 | - - |

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

| SUPF  | SUPC  | SUPA  | CONR  | EPX   |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0.433 | 0.395 | 0.636 | 1.000 | 1.000 |

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 13

Minimum Fit Function Chi-Square = 5.473 (P = 0.963)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 5.499 (P = 0.963)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.00583

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA &lt; 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.210

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.210 ; 0.210)

ECVI for Saturated Model = 0.224

ECVI for Independence Model = 9.988

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 9351.071

Independence AIC = 9379.071

Model AIC = 189.499

Saturated AIC = 210.000

Independence CAIC = 9460.913

Model CAIC = 727.320

Saturated CAIC = 823.817

Normed Fit Index (NFI) = 0.999

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.006

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.143

Comparative Fit Index (CFI) = 1.000

Incremental Fit Index (IFI) = 1.001

Relative Fit Index (RFI) = 0.996

Critical N (CN) = 4752.019

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00422

Standardized RMR = 0.00720

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.999

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.993

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.124

TI

Fitted Covariance Matrix

|        | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM   |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SELF   | 0.887  |        |        |        |        |        |
| STRESS | 0.684  | 0.944  |        |        |        |        |
| PRES   | -0.047 | -0.081 | 0.557  |        |        |        |
| ECOP   | -0.057 | -0.070 | 0.316  | 0.457  |        |        |
| ECOE   | -0.071 | -0.087 | 0.337  | 0.329  | 0.571  |        |
| ECOM   | 0.337  | 0.384  | -0.056 | -0.052 | -0.048 | 0.486  |
| EMO    | 0.468  | 0.493  | -0.081 | -0.095 | -0.134 | 0.397  |
| DEPER  | 0.287  | 0.362  | -0.099 | -0.080 | -0.080 | 0.340  |
| LACK   | 0.100  | 0.147  | -0.103 | -0.103 | -0.108 | 0.128  |
| SUPF   | -0.199 | -0.239 | 0.084  | 0.102  | 0.104  | -0.182 |
| SUPC   | -0.137 | -0.198 | 0.098  | 0.084  | 0.150  | -0.124 |
| SUPA   | -0.213 | -0.308 | 0.186  | 0.181  | 0.262  | -0.181 |
| CONR   | -0.009 | 0.000  | 0.073  | 0.092  | 0.093  | -0.015 |
| EPX    | 0.321  | 0.330  | -0.098 | -0.093 | -0.080 | 0.223  |

Fitted Covariance Matrix

|       | EMO    | DEPER  | LACK   | SUPF   | SUPC   | SUPA   |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EMO   | 0.729  |        |        |        |        |        |
| DEPER | 0.379  | 0.638  |        |        |        |        |
| LACK  | 0.124  | 0.160  | 0.385  |        |        |        |
| SUPF  | -0.214 | -0.157 | -0.157 | 0.680  |        |        |
| SUPC  | -0.176 | -0.130 | -0.113 | 0.243  | 0.507  |        |
| SUPA  | -0.275 | -0.202 | -0.138 | 0.260  | 0.365  | 0.765  |
| CONR  | -0.009 | 0.008  | -0.107 | 0.183  | 0.095  | 0.068  |
| EPX   | 0.273  | 0.232  | 0.083  | -0.159 | -0.098 | -0.195 |

Fitted Covariance Matrix

|      | CONR  | EPX   |
|------|-------|-------|
| CONR | 0.268 |       |
| EPX  | 0.002 | 0.448 |

## Fitted Residuals

|        | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM   |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SELF   | 0.000  |        |        |        |        |        |
| STRESS | 0.000  | 0.000  |        |        |        |        |
| PRES   | 0.003  | 0.002  | 0.001  |        |        |        |
| ECOP   | 0.019  | 0.014  | 0.000  | -0.002 |        |        |
| ECOE   | -0.004 | -0.005 | 0.002  | 0.001  | 0.004  |        |
| ECOM   | 0.000  | -0.001 | 0.002  | 0.008  | 0.000  | 0.000  |
| EMO    | 0.001  | 0.000  | 0.003  | 0.010  | 0.000  | 0.000  |
| DEPER  | -0.001 | -0.001 | 0.002  | 0.006  | 0.000  | 0.000  |
| LACK   | -0.002 | -0.001 | 0.001  | 0.002  | -0.001 | 0.000  |
| SUPF   | 0.000  | 0.001  | -0.008 | -0.012 | -0.004 | -0.005 |
| SUPC   | 0.008  | 0.005  | 0.008  | 0.009  | 0.008  | 0.001  |
| SUPA   | -0.005 | -0.005 | 0.002  | 0.001  | 0.005  | 0.002  |
| CONR   | 0.002  | 0.001  | -0.001 | -0.001 | 0.000  | -0.002 |
| EPX    | -0.001 | -0.001 | 0.002  | 0.008  | -0.001 | -0.001 |

## Fitted Residuals

|       | EMO    | DEPER  | LACK   | SUPF   | SUPC  | SUPA  |
|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| EMO   | 0.000  |        |        |        |       |       |
| DEPER | -0.001 | -0.001 |        |        |       |       |
| LACK  | 0.000  | 0.001  | 0.000  |        |       |       |
| SUPF  | -0.010 | -0.007 | 0.000  | 0.000  |       |       |
| SUPC  | 0.005  | -0.006 | -0.003 | 0.000  | 0.001 |       |
| SUPA  | 0.004  | 0.005  | 0.000  | -0.001 | 0.002 | 0.002 |
| CONR  | -0.003 | -0.004 | 0.000  | -0.002 | 0.002 | 0.001 |
| EPX   | 0.000  | -0.002 | -0.001 | 0.000  | 0.001 | 0.000 |

## Fitted Residuals

|      | CONR   | EPX    |
|------|--------|--------|
| CONR | -0.001 |        |
| EPX  | 0.000  | -0.001 |

## Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.012  
 Median Fitted Residual = 0.000  
 Largest Fitted Residual = 0.019

## Stemleaf Plot

```

-10|6
- 8|8
- 6|0
- 4|9326541
- 2|58640
- 0|9874421100998887776555544332211100
  0|1223333344444668900001334889
  2|0111122447978
  4|6023
  6|359
  8|0139
10|0
12|9
14|
16|
18|0

```



| Standardized Residuals |        |        |        |        |        |        |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                        | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM   |
|                        | -----  | -----  | -----  | -----  | -----  | -----  |
| SELF                   | 0.252  |        |        |        |        |        |
| STRESS                 | 0.182  | 0.126  |        |        |        |        |
| PRES                   | 0.147  | 0.125  | 0.358  |        |        |        |
| ECOP                   | 1.067  | 0.921  | -0.064 | -0.701 |        |        |
| ECOE                   | -0.229 | -0.306 | 1.136  | 0.699  | 1.117  |        |
| ECOM                   | -0.288 | -0.390 | 0.363  | 1.071  | -0.007 | 0.202  |
| EMO                    | 0.423  | 0.136  | 0.298  | 1.133  | -0.024 | 0.215  |
| DEPER                  | -0.206 | -0.205 | 0.194  | 0.461  | -0.044 | -0.154 |
| LACK                   | -0.529 | -0.412 | 0.334  | 0.666  | -0.324 | 0.101  |
| SUPF                   | 0.048  | 0.123  | -1.106 | -1.198 | -0.666 | -0.747 |
| SUPC                   | 0.696  | 0.541  | 1.312  | 1.002  | 1.354  | 0.240  |
| SUPA                   | -0.763 | -0.645 | 0.594  | 0.159  | 1.006  | 0.751  |
| CONR                   | 0.241  | 0.110  | -0.292 | -0.334 | -0.062 | -0.230 |
| EPX                    | -0.357 | -0.360 | 0.351  | 1.188  | -0.103 | -0.487 |
| Standardized Residuals |        |        |        |        |        |        |
|                        | EMO    | DEPER  | LACK   | SUPF   | SUPC   | SUPA   |
|                        | -----  | -----  | -----  | -----  | -----  | -----  |
| EMO                    | 0.044  |        |        |        |        |        |
| DEPER                  | -0.300 | -0.400 |        |        |        |        |
| LACK                   | 0.103  | 0.294  | 0.156  |        |        |        |
| SUPF                   | -0.991 | -0.513 | 0.088  | 0.045  |        |        |
| SUPC                   | 0.620  | -0.495 | -1.119 | -0.038 | 0.646  |        |
| SUPA                   | 0.517  | 0.417  | 0.005  | -0.225 | 1.509  | 1.153  |
| CONR                   | -0.302 | -0.421 | -0.167 | -0.399 | 0.667  | 0.381  |
| EPX                    | -0.182 | -0.617 | -0.620 | -0.129 | 0.202  | -0.087 |
| Standardized Residuals |        |        |        |        |        |        |
|                        | CONR   | EPX    |        |        |        |        |
|                        | -----  | -----  |        |        |        |        |
| CONR                   | -0.815 |        |        |        |        |        |
| EPX                    | -0.029 | -0.618 |        |        |        |        |

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.198

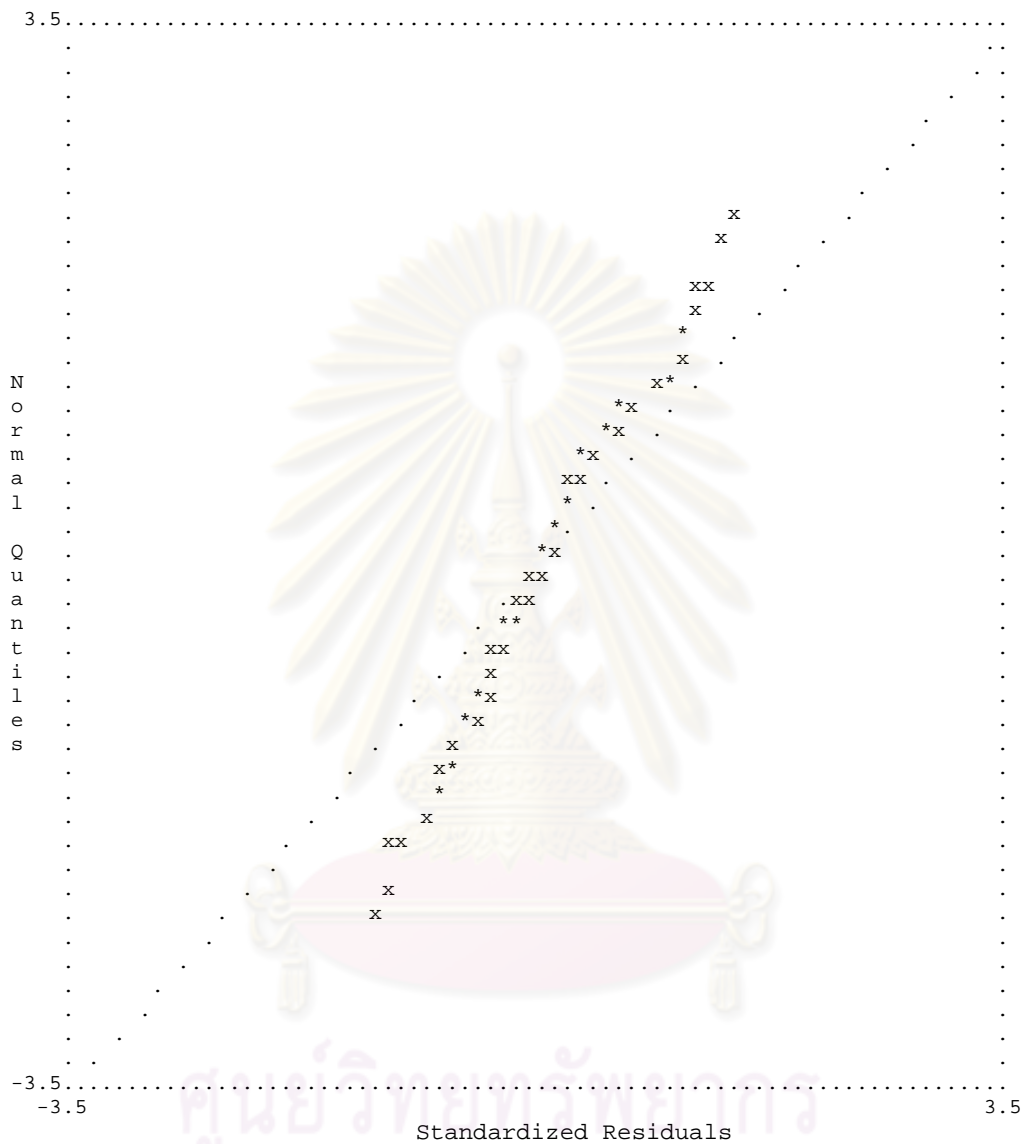
Median Standardized Residual = 0.048

Largest Standardized Residual = 1.509

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

TI

Qplot of Standardized Residuals



TI

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|-------|---------|
| SELF   | - -     | 0.094  | 0.082   | 0.181 | 0.002   |
| STRESS | 0.047   | - -    | - -     | 0.047 | 0.047   |
| PRES   | 0.089   | 0.047  | - -     | 0.047 | 0.082   |
| ECOP   | 1.153   | 0.034  | 0.016   | 0.472 | 0.878   |
| ECOE   | 0.471   | 0.034  | 0.018   | 0.472 | 0.459   |
| ECOM   | 0.047   | 0.047  | 0.047   | - -   | 0.047   |
| EMO    | 0.001   | 0.004  | 0.002   | 0.005 | - -     |
| DEPER  | 0.001   | 0.004  | 0.002   | 0.005 | - -     |
| LACK   | - -     | - -    | - -     | - -   | - -     |

## Expected Change for LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | - -     | 0.009  | -0.009  | 0.014  | 0.012   |
| STRESS | 0.584   | - -    | - -     | -0.071 | 0.167   |
| PRES   | -0.006  | 0.418  | - -     | -1.136 | -0.015  |
| ECOP   | 0.014   | 0.002  | -0.002  | -0.095 | 0.021   |
| ECOE   | -0.010  | -0.003 | 0.003   | 0.117  | -0.018  |
| ECOM   | 0.029   | 0.024  | -0.032  | - -    | -0.041  |
| EMO    | -0.006  | 0.006  | -0.004  | 0.004  | - -     |
| DEPER  | 0.004   | -0.004 | 0.003   | -0.003 | - -     |
| LACK   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | - -     | 0.009  | -0.007  | 0.010  | 0.012   |
| STRESS | 0.550   | - -    | - -     | -0.054 | 0.173   |
| PRES   | -0.006  | 0.406  | - -     | -0.858 | -0.015  |
| ECOP   | 0.013   | 0.002  | -0.002  | -0.072 | 0.021   |
| ECOE   | -0.010  | -0.003 | 0.002   | 0.088  | -0.019  |
| ECOM   | 0.028   | 0.023  | -0.024  | - -    | -0.042  |
| EMO    | -0.005  | 0.006  | -0.003  | 0.003  | - -     |
| DEPER  | 0.004   | -0.004 | 0.002   | -0.002 | - -     |
| LACK   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | - -     | 0.009  | -0.008  | 0.011  | 0.013   |
| STRESS | 0.566   | - -    | - -     | -0.055 | 0.178   |
| PRES   | -0.008  | 0.544  | - -     | -1.150 | -0.021  |
| ECOP   | 0.020   | 0.004  | -0.003  | -0.106 | 0.032   |
| ECOE   | -0.013  | -0.004 | 0.003   | 0.117  | -0.025  |
| ECOM   | 0.040   | 0.033  | -0.035  | - -    | -0.060  |
| EMO    | -0.006  | 0.007  | -0.004  | 0.003  | - -     |
| DEPER  | 0.005   | -0.005 | 0.003   | -0.003 | - -     |
| LACK   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |

## Modification Indices for LAMBDA-X

|      | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|------|---------|--------|--------|
| SUPF | - -     | 1.615  | 0.001  |
| SUPC | - -     | 0.130  | 0.020  |
| SUPA | - -     | 0.934  | 0.038  |
| CONR | 0.047   | - -    | 0.047  |
| EPX  | 0.047   | - -    | - -    |

## Expected Change for LAMBDA-X

|      | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|------|---------|--------|--------|
| SUPF | - -     | -0.073 | 0.002  |
| SUPC | - -     | 0.015  | -0.004 |
| SUPA | - -     | 0.072  | 0.009  |
| CONR | 0.483   | - -    | -0.409 |
| EPX  | -0.324  | - -    | - -    |

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

|      | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|------|---------|--------|--------|
|      | -----   | -----  | -----  |
| SUPF | - -     | -0.073 | 0.002  |
| SUPC | - -     | 0.015  | -0.004 |
| SUPA | - -     | 0.072  | 0.009  |
| CONR | 0.483   | - -    | -0.409 |
| EPX  | -0.324  | - -    | - -    |

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

|      | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|------|---------|--------|--------|
|      | -----   | -----  | -----  |
| SUPF | - -     | -0.088 | 0.003  |
| SUPC | - -     | 0.021  | -0.006 |
| SUPA | - -     | 0.082  | 0.011  |
| CONR | 0.933   | - -    | -0.791 |
| EPX  | -0.485  | - -    | - -    |

## Modification Indices for BETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|-------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | ----- | -----   |
| SELFEST | - -     | 0.094  | 0.082   | 0.181 | 0.002   |
| STRESS  | 0.048   | - -    | - -     | 0.047 | 0.048   |
| PRESURE | 0.090   | 0.047  | - -     | 0.047 | 0.090   |
| ECO     | 0.183   | 0.047  | 0.047   | - -   | 0.196   |
| BURNOUT | - -     | - -    | - -     | - -   | - -     |

## Expected Change for BETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | -----  | -----   |
| SELFEST | - -     | 0.009  | -0.009  | 0.014  | 0.012   |
| STRESS  | 0.590   | - -    | - -     | -0.071 | 0.168   |
| PRESURE | -0.006  | 0.417  | - -     | 0.086  | -0.015  |
| ECO     | 0.009   | -0.221 | 0.118   | - -    | 0.022   |
| BURNOUT | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |

## Standardized Expected Change for BETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | -----  | -----   |
| SELFEST | - -     | 0.010  | -0.013  | 0.019  | 0.012   |
| STRESS  | 0.644   | - -    | - -     | -0.097 | 0.166   |
| PRESURE | -0.009  | 0.575  | - -     | 0.153  | -0.020  |
| ECO     | 0.012   | -0.300 | 0.210   | - -    | 0.028   |
| BURNOUT | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |

## Modification Indices for GAMMA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
|         | -----   | -----  | -----  |
| SELFEST | - -     | 0.132  | 0.048  |
| STRESS  | - -     | - -    | - -    |
| PRESURE | 0.047   | 0.048  | - -    |
| ECO     | 0.046   | - -    | 0.047  |
| BURNOUT | 0.048   | - -    | 0.047  |

## Expected Change for GAMMA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
|         | -----   | -----  | -----  |
| SELFEST | - -     | 0.043  | 0.014  |
| STRESS  | - -     | - -    | - -    |
| PRESURE | -0.180  | 3.863  | - -    |
| ECO     | -0.738  | - -    | 0.178  |
| BURNOUT | -0.618  | - -    | -0.632 |

## Standardized Expected Change for GAMMA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
|         | -----   | -----  | -----  |
| SELFEST | - -     | 0.045  | 0.015  |
| STRESS  | - -     | - -    | - -    |
| PRESURE | -0.242  | 5.175  | - -    |
| ECO     | -0.977  | - -    | 0.236  |
| BURNOUT | -0.597  | - -    | -0.610 |

No Non-Zero Modification Indices for PHI

## Modification Indices for PSI

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|-------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | ----- | -----   |
| SELFEST | - -     |        |         |       |         |
| STRESS  | 0.048   | 0.047  |         |       |         |
| PRESURE | 0.091   | - -    | - -     |       |         |
| ECO     | 0.183   | 0.047  | 0.047   | - -   |         |
| BURNOUT | 0.046   | 0.048  | 0.046   | - -   | - -     |

## Expected Change for PSI

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|-------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | ----- | -----   |
| SELFEST | - -     |        |         |       |         |
| STRESS  | 0.467   | 0.075  |         |       |         |
| PRESURE | -0.005  | - -    | - -     |       |         |
| ECO     | 0.007   | -0.033 | 0.040   | - -   |         |
| BURNOUT | -1.580  | 0.127  | -0.706  | - -   | - -     |

## Standardized Expected Change for PSI

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|-------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | ----- | -----   |
| SELFEST | - -     |        |         |       |         |
| STRESS  | 0.511   | 0.079  |         |       |         |
| PRESURE | -0.007  | - -    | - -     |       |         |
| ECO     | 0.010   | -0.044 | 0.071   | - -   |         |
| BURNOUT | -1.620  | 0.126  | -0.912  | - -   | - -     |

## Modification Indices for THETA-EPS

|        | SELF  | STRESS | PRES  | ECOP  | ECOE  | ECOM  |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
|        | ----- | -----  | ----- | ----- | ----- | ----- |
| SELF   | 0.047 |        |       |       |       |       |
| STRESS | - -   | 0.047  |       |       |       |       |
| PRES   | 0.090 | - -    | 0.047 |       |       |       |
| ECOP   | 0.986 | 0.004  | - -   | - -   |       |       |
| ECOE   | 0.393 | 0.006  | - -   | - -   | 0.047 |       |
| ECOM   | - -   | - -    | - -   | - -   | 0.047 | - -   |



|       |       |       |       |       |       |     |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| EMO   | - -   | 0.002 | - -   | - -   | 0.004 | - - |
| DEPER | 0.047 | 0.001 | 0.047 | 0.004 | - -   | - - |
| LACK  | - -   | - -   | - -   | - -   | - -   | - - |

## Modification Indices for THETA-EPS

|       | EMO | DEPER | LACK |
|-------|-----|-------|------|
| EMO   | - - |       |      |
| DEPER | - - | - -   |      |
| LACK  | - - | - -   | - -  |

## Expected Change for THETA-EPS

|        | SELF   | STRESS | PRES  | ECOP   | ECOE  | ECOM |
|--------|--------|--------|-------|--------|-------|------|
| SELF   | 3.865  |        |       |        |       |      |
| STRESS | - -    | -1.107 |       |        |       |      |
| PRES   | -0.005 | - -    | 1.140 |        |       |      |
| ECOP   | 0.010  | 0.001  | - -   | - -    |       |      |
| ECOE   | -0.008 | -0.001 | - -   | - -    | 0.101 |      |
| ECOM   | - -    | - -    | - -   | - -    | 0.009 | - -  |
| EMO    | - -    | 0.002  | - -   | - -    | 0.002 | - -  |
| DEPER  | -0.967 | -0.001 | 0.107 | -0.001 | - -   | - -  |
| LACK   | - -    | - -    | - -   | - -    | - -   | - -  |

## Expected Change for THETA-EPS

|       | EMO | DEPER | LACK |
|-------|-----|-------|------|
| EMO   | - - |       |      |
| DEPER | - - | - -   |      |
| LACK  | - - | - -   | - -  |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

|        | SELF   | STRESS | PRES  | ECOP   | ECOE  | ECOM |
|--------|--------|--------|-------|--------|-------|------|
| SELF   | 4.357  |        |       |        |       |      |
| STRESS | - -    | -1.172 |       |        |       |      |
| PRES   | -0.007 | - -    | 2.046 |        |       |      |
| ECOP   | 0.016  | 0.001  | - -   | - -    |       |      |
| ECOE   | -0.011 | -0.001 | - -   | - -    | 0.177 |      |
| ECOM   | - -    | - -    | - -   | - -    | 0.016 | - -  |
| EMO    | - -    | 0.002  | - -   | - -    | 0.003 | - -  |
| DEPER  | -1.286 | -0.001 | 0.180 | -0.002 | - -   | - -  |
| LACK   | - -    | - -    | - -   | - -    | - -   | - -  |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

|       | EMO | DEPER | LACK |
|-------|-----|-------|------|
| EMO   | - - |       |      |
| DEPER | - - | - -   |      |
| LACK  | - - | - -   | - -  |

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

|      | SELF  | STRESS | PRES  | ECOP  | ECOE | ECOM  |
|------|-------|--------|-------|-------|------|-------|
| SUPF | - -   | 0.206  | 0.091 | 0.676 | - -  | - -   |
| SUPC | 0.267 | 0.003  | - -   | 1.604 | - -  | - -   |
| SUPA | 0.338 | 0.110  | - -   | - -   | - -  | - -   |
| CONR | - -   | - -    | - -   | - -   | - -  | 0.047 |
| EPX  | - -   | - -    | - -   | 0.047 | - -  | - -   |

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

|      | EMO   | DEPER | LACK |
|------|-------|-------|------|
| SUPF | 0.644 | 0.014 | - -  |
| SUPC | 0.234 | 0.604 | - -  |
| SUPA | 0.038 | 0.461 | - -  |
| CONR | - -   | 0.047 | - -  |
| EPX  | - -   | 0.047 | - -  |

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|      | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE | ECOM   |
|------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| SUPF | - -    | 0.010  | -0.009 | -0.015 | - -  | - -    |
| SUPC | 0.006  | 0.001  | - -    | 0.021  | - -  | - -    |
| SUPA | -0.010 | -0.006 | - -    | - -    | - -  | - -    |
| CONR | - -    | - -    | - -    | - -    | - -  | -0.003 |
| EPX  | - -    | - -    | - -    | 0.020  | - -  | - -    |

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|      | EMO    | DEPER  | LACK |
|------|--------|--------|------|
| SUPF | -0.013 | -0.002 | - -  |
| SUPC | 0.006  | -0.009 | - -  |
| SUPA | 0.003  | 0.010  | - -  |
| CONR | - -    | -0.145 | - -  |
| EPX  | - -    | -0.064 | - -  |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|      | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE | ECOM   |
|------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| SUPF | - -    | 0.012  | -0.015 | -0.026 | - -  | - -    |
| SUPC | 0.009  | 0.001  | - -    | 0.044  | - -  | - -    |
| SUPA | -0.013 | -0.007 | - -    | - -    | - -  | - -    |
| CONR | - -    | - -    | - -    | - -    | - -  | -0.007 |
| EPX  | - -    | - -    | - -    | 0.044  | - -  | - -    |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

|      | EMO    | DEPER  | LACK |
|------|--------|--------|------|
| SUPF | -0.019 | -0.003 | - -  |
| SUPC | 0.009  | -0.016 | - -  |
| SUPA | 0.004  | 0.014  | - -  |
| CONR | - -    | -0.351 | - -  |
| EPX  | - -    | -0.119 | - -  |

## Modification Indices for THETA-DELTA

|      | SUPF  | SUPC | SUPA  | CONR  | EPX   |
|------|-------|------|-------|-------|-------|
| SUPF | - -   |      |       |       |       |
| SUPC | 0.068 | - -  |       |       |       |
| SUPA | - -   | - -  | - -   |       |       |
| CONR | - -   | - -  | - -   | 0.047 |       |
| EPX  | - -   | - -  | 0.047 | - -   | 0.047 |

## Expected Change for THETA-DELTA

|      | SUPF   | SUPC | SUPA   | CONR   | EPX   |
|------|--------|------|--------|--------|-------|
| SUPF | - -    |      |        |        |       |
| SUPC | -0.018 | - -  |        |        |       |
| SUPA | - -    | - -  | - -    |        |       |
| CONR | - -    | - -  | - -    | -0.096 |       |
| EPX  | - -    | - -  | -0.048 | - -    | 0.207 |

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

|      | SUPF   | SUPC | SUPA   | CONR   | EPX   |
|------|--------|------|--------|--------|-------|
| SUPF | - -    |      |        |        |       |
| SUPC | -0.031 | - -  |        |        |       |
| SUPA | - -    | - -  | - -    |        |       |
| CONR | - -    | - -  | - -    | -0.358 |       |
| EPX  | - -    | - -  | -0.083 | - -    | 0.463 |

Maximum Modification Index is 1.61 for Element ( 1, 2) of LAMBDA-X

TI

## Factor Scores Regressions

| ETA     | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM   |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SELFEST | 2.155  | -1.368 | -0.108 | 0.038  | 0.224  | -1.152 |
| STRESS  | -1.577 | 2.037  | -1.775 | 0.967  | 0.710  | -1.817 |
| PRESURE | 1.065  | -1.608 | 1.617  | -0.782 | -0.479 | 0.710  |
| ECO     | 0.104  | -0.107 | -1.119 | 0.967  | 1.145  | 0.005  |
| BURNOUT | -0.153 | 0.269  | -0.144 | 0.072  | 0.230  | -2.510 |

| ETA     | EMO    | DEPER  | LACK   | SUPF   | SUPC   | SUPA   |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SELFEST | 0.426  | 0.686  | 0.188  | -0.024 | -0.022 | -0.286 |
| STRESS  | 1.008  | 0.214  | -0.159 | 0.102  | 0.076  | 0.158  |
| PRESURE | -0.219 | 0.123  | 0.263  | -0.137 | -0.083 | -0.193 |
| ECO     | 0.064  | -0.174 | 0.323  | -0.040 | -0.008 | -0.188 |
| BURNOUT | 1.815  | 0.958  | 0.457  | -0.115 | -0.003 | 0.079  |

| ETA     | CONR   | EPX    |
|---------|--------|--------|
| SELFEST | -0.289 | -0.537 |
| STRESS  | -0.928 | 0.972  |
| PRESURE | 0.704  | -0.513 |
| ECO     | 0.446  | -0.203 |
| BURNOUT | 0.116  | 0.351  |

## KSI

|         | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM   |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SUPPORT | 0.112  | -0.317 | -0.075 | -0.046 | -0.178 | 1.247  |
| CON_RO  | 0.030  | -0.314 | -0.236 | 0.041  | 0.277  | 0.097  |
| EXPECT  | -1.406 | 1.432  | -0.647 | 0.558  | 0.227  | -1.673 |

## KSI

|         | EMO    | DEPER  | LACK   | SUPF   | SUPC  | SUPA  |
|---------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| SUPPORT | -0.483 | -0.474 | 0.432  | 0.217  | 0.082 | 0.670 |
| CON_RO  | 0.560  | 0.022  | 0.874  | -0.184 | 0.023 | 0.453 |
| EXPECT  | 0.898  | 0.278  | -0.255 | 0.346  | 0.063 | 0.180 |

## KSI

|         | CONR   | EPX    |
|---------|--------|--------|
| SUPPORT | 1.337  | -0.308 |
| CON_RO  | 2.272  | -0.987 |
| EXPECT  | -1.624 | 1.873  |

## TI

## Standardized Solution

## LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | 0.942   | -      | -       | -      | -       |
| STRESS | -       | 0.972  | -       | -      | -       |
| PRES   | -       | -      | 0.746   | -      | -       |
| ECOP   | -       | -      | -       | 0.612  | -       |
| ECOE   | -       | -      | -       | 0.756  | -       |
| ECOM   | -       | -      | -       | -0.064 | -       |
| EMO    | -       | -      | -       | -      | 0.850   |
| DEPER  | -       | -      | -       | -      | 0.624   |
| LACK   | -       | -      | -       | -      | 0.254   |

## LAMBDA-X

|      | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|------|---------|--------|--------|
| SUPF | 0.543   | -      | -      |
| SUPC | 0.448   | -      | -      |
| SUPA | 0.698   | -      | -      |
| CONR | -       | 0.518  | -      |
| EPX  | -       | -      | 0.669  |

## BETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELFEST | -       | -      | -       | -      | -       |
| STRESS  | -       | -      | -0.681  | -      | -       |
| PRESURE | -       | -      | -       | -      | -       |
| ECO     | -       | -      | -       | -      | -       |
| BURNOUT | 0.377   | 1.698  | 1.241   | -0.273 | -       |

## GAMMA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
| SELFEST | -0.324  | - -    | - -    |
| STRESS  | -0.425  | 0.426  | 0.438  |
| PRESURE | - -     | - -    | -0.498 |
| ECO     | - -     | 0.442  | - -    |
| BURNOUT | - -     | 0.369  | - -    |

## Correlation Matrix of ETA and KSI

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT | SUPPORT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|
| SELFEST | 1.000   |        |         |        |         |         |
| STRESS  | 0.147   | 1.000  |         |        |         |         |
| PRESURE | -0.067  | -0.879 | 1.000   |        |         |         |
| ECO     | -0.099  | -0.118 | 0.113   | 1.000  |         |         |
| BURNOUT | 0.488   | 0.597  | -0.213  | -0.208 | 1.000   |         |
| SUPPORT | -0.324  | -0.454 | 0.208   | 0.307  | -0.463  | 1.000   |
| CON_RO  | -0.224  | -0.268 | 0.255   | 0.442  | 0.026   | 0.694   |
| EXPECT  | 0.135   | 0.736  | -0.498  | -0.227 | 0.556   | -0.417  |

## Correlation Matrix of ETA and KSI

|        | CON_RO | EXPECT |
|--------|--------|--------|
| CON_RO | 1.000  |        |
| EXPECT | -0.513 | 1.000  |

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

|  | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|--|---------|--------|---------|-------|---------|
|  | 0.895   | - -    | 0.752   | 0.805 | - -     |

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
| SELFEST | -0.324  | - -    | - -    |
| STRESS  | -0.425  | 0.426  | 0.777  |
| PRESURE | - -     | - -    | -0.498 |
| ECO     | - -     | 0.442  | - -    |
| BURNOUT | -0.845  | 0.972  | 0.702  |

## TI

Completely Standardized Solution

## LAMBDA-Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | 1.000   | - -    | - -     | - -    | - -     |
| STRESS | - -     | 1.000  | - -     | - -    | - -     |
| PRES   | - -     | - -    | 1.000   | - -    | - -     |
| ECOP   | - -     | - -    | - -     | 0.905  | - -     |
| ECOE   | - -     | - -    | - -     | 1.000  | - -     |
| ECOM   | - -     | - -    | - -     | -0.091 | - -     |



|       |    |    |    |    |       |
|-------|----|----|----|----|-------|
| EMO   | -- | -- | -- | -- | 0.995 |
| DEPER | -- | -- | -- | -- | 0.781 |
| LACK  | -- | -- | -- | -- | 0.410 |

LAMBDA-X

|      | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|------|---------|--------|--------|
| SUPF | 0.658   | --     | --     |
| SUPC | 0.629   | --     | --     |
| SUPA | 0.797   | --     | --     |
| CONR | --      | 1.000  | --     |
| EPX  | --      | --     | 1.000  |

BETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELFEST | --      | --     | --      | --     | --      |
| STRESS  | --      | --     | -0.681  | --     | --      |
| PRESURE | --      | --     | --      | --     | --      |
| ECO     | --      | --     | --      | --     | --      |
| BURNOUT | 0.377   | 1.698  | 1.241   | -0.273 | --      |

GAMMA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
| SELFEST | -0.324  | --     | --     |
| STRESS  | -0.425  | 0.426  | 0.438  |
| PRESURE | --      | --     | -0.498 |
| ECO     | --      | 0.442  | --     |
| BURNOUT | --      | 0.369  | --     |

Correlation Matrix of ETA and KSI

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT | SUPPORT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|
| SELFEST | 1.000   |        |         |        |         |         |
| STRESS  | 0.147   | 1.000  |         |        |         |         |
| PRESURE | -0.067  | -0.879 | 1.000   |        |         |         |
| ECO     | -0.099  | -0.118 | 0.113   | 1.000  |         |         |
| BURNOUT | 0.488   | 0.597  | -0.213  | -0.208 | 1.000   |         |
| SUPPORT | -0.324  | -0.454 | 0.208   | 0.307  | -0.463  | 1.000   |
| CON_RO  | -0.224  | -0.268 | 0.255   | 0.442  | 0.026   | 0.694   |
| EXPECT  | 0.135   | 0.736  | -0.498  | -0.227 | 0.556   | -0.417  |

Correlation Matrix of ETA and KSI

|        | CON_RO | EXPECT |
|--------|--------|--------|
| CON_RO | 1.000  |        |
| EXPECT | -0.513 | 1.000  |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

|  | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|--|---------|--------|---------|-------|---------|
|  | 0.895   | --     | 0.752   | 0.805 | --      |

## THETA-EPS

|        | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM  |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| SELF   | - -    |        |        |        |        |       |
| STRESS | 0.601  | - -    |        |        |        |       |
| PRES   | - -    | 0.767  | - -    |        |        |       |
| ECOP   | - -    | - -    | 0.524  | 0.181  |        |       |
| ECOE   | - -    | - -    | 0.484  | -0.261 | - -    |       |
| ECOM   | 0.505  | 0.556  | -0.097 | -0.028 | - -    | 0.992 |
| EMO    | 0.097  | - -    | 0.084  | 0.023  | - -    | 0.648 |
| DEPER  | - -    | - -    | - -    | - -    | 0.030  | 0.596 |
| LACK   | -0.028 | - -    | -0.135 | -0.168 | -0.145 | 0.289 |

## THETA-EPS

|       | EMO    | DEPER | LACK  |
|-------|--------|-------|-------|
| EMO   | 0.010  |       |       |
| DEPER | -0.222 | 0.389 |       |
| LACK  | -0.174 | 0.003 | 0.832 |

## THETA-DELTA-EPS

|      | SELF   | STRESS | PRES   | ECOP   | ECOE   | ECOM   |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SUPF | -0.044 | - -    | - -    | - -    | -0.036 | -0.298 |
| SUPC | - -    | - -    | 0.054  | - -    | 0.085  | -0.232 |
| SUPA | - -    | - -    | 0.120  | 0.084  | 0.151  | -0.275 |
| CONR | 0.206  | 0.268  | -0.065 | -0.138 | -0.205 | - -    |
| EPX  | 0.375  | -0.228 | 0.301  | - -    | 0.069  | 0.457  |

## THETA-DELTA-EPS

|      | EMO    | DEPER | LACK   |
|------|--------|-------|--------|
| SUPF | - -    | - -   | -0.182 |
| SUPC | - -    | - -   | -0.137 |
| SUPA | - -    | - -   | -0.102 |
| CONR | -0.046 | - -   | -0.345 |
| EPX  | -0.076 | - -   | -0.028 |

## THETA-DELTA

|      | SUPF   | SUPC   | SUPA   | CONR  | EPX |
|------|--------|--------|--------|-------|-----|
| SUPF | 0.567  |        |        |       |     |
| SUPC | - -    | 0.605  |        |       |     |
| SUPA | -0.164 | 0.084  | 0.364  |       |     |
| CONR | -0.027 | -0.180 | -0.403 | - -   |     |
| EPX  | -0.015 | 0.057  | - -    | 0.519 | - - |

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
| SELFEST | -0.324  | - -    | - -    |
| STRESS  | -0.425  | 0.426  | 0.777  |
| PRESURE | - -     | - -    | -0.498 |
| ECO     | - -     | 0.442  | - -    |
| BURNOU  | -0.845  | 0.972  | 0.702  |

TI

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

|         | SUPPORT                     | CON_RO                    | EXPECT                    |
|---------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
|         | -----                       | -----                     | -----                     |
| SELFEST | -0.305<br>(0.036)<br>-8.401 | - -                       | - -                       |
| STRESS  | -0.413<br>(0.086)<br>-4.796 | 0.414<br>(0.078)<br>5.287 | 0.755<br>(0.087)<br>8.693 |
| PRESURE | - -                         | - -                       | 0.371<br>(0.085)<br>4.365 |
| ECO     | - -                         | 0.334<br>(0.050)<br>6.695 | - -                       |
| BURNOUT | -0.875<br>(0.312)<br>-2.806 | 1.007<br>(0.347)<br>2.903 | 0.727<br>(0.101)<br>7.184 |

## Indirect Effects of KSI on ETA

|         | SUPPORT                     | CON_RO                    | EXPECT                    |
|---------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
|         | -----                       | -----                     | -----                     |
| SELFEST | - -                         | - -                       | - -                       |
| STRESS  | - -                         | - -                       | 0.329<br>(0.069)<br>4.783 |
| PRESURE | - -                         | - -                       | - -                       |
| ECO     | - -                         | - -                       | - -                       |
| BURNOUT | -0.875<br>(0.312)<br>-2.806 | 0.624<br>(0.281)<br>2.222 | 0.727<br>(0.101)<br>7.184 |

## Total Effects of ETA on ETA

|         | SELFEST                    | STRESS                    | PRESURE                   | ECO                         | BURNOUT |
|---------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------|
|         | -----                      | -----                     | -----                     | -----                       | -----   |
| SELFEST | - -                        | - -                       | - -                       | - -                         | - -     |
| STRESS  | - -                        | - -                       | 0.886<br>(0.096)<br>9.196 | - -                         | - -     |
| PRESURE | - -                        | - -                       | - -                       | - -                         | - -     |
| ECO     | - -                        | - -                       | - -                       | - -                         | - -     |
| BURNOUT | 0.415<br>(0.039)<br>10.549 | 1.811<br>(0.461)<br>3.930 | 0.118<br>(0.131)<br>3.088 | -0.375<br>(0.059)<br>-6.306 | - -     |

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 6.938

Indirect Effects of ETA on ETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE                   | ECO | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------------------------|-----|---------|
| SELFEST | - -     | - -    | - -                       | - - | - -     |
| STRESS  | - -     | - -    | - -                       | - - | - -     |
| PRESURE | - -     | - -    | - -                       | - - | - -     |
| ECO     | - -     | - -    | - -                       | - - | - -     |
| BURNOUT | - -     | - -    | 1.605<br>(0.548)<br>2.931 | - - | - -     |

Total Effects of ETA on Y

|        | SELFEST                    | STRESS                    | PRESURE                   | ECO                         | BURNOUT                    |
|--------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| SELF   | 1.000                      | - -                       | - -                       | - -                         | - -                        |
| STRESS | - -                        | 1.000                     | 0.886<br>(0.096)<br>9.196 | - -                         | - -                        |
| PRES   | - -                        | - -                       | 1.000                     | - -                         | - -                        |
| ECOP   | - -                        | - -                       | - -                       | 0.810                       | - -                        |
| ECOE   | - -                        | - -                       | - -                       | 1.000                       | - -                        |
| ECOM   | - -                        | - -                       | - -                       | -0.084<br>(0.027)<br>-3.103 | - -                        |
| EMO    | 0.340<br>(0.032)<br>10.549 | 1.485<br>(0.378)<br>3.930 | 0.097<br>(0.107)<br>0.902 | -0.307<br>(0.049)<br>-6.306 | 0.820                      |
| DEPER  | 0.250<br>(0.025)<br>9.927  | 1.090<br>(0.282)<br>3.865 | 0.071<br>(0.079)<br>0.902 | -0.226<br>(0.036)<br>-6.293 | 0.602<br>(0.034)<br>17.529 |
| LACK   | 0.102<br>(0.015)<br>6.833  | 0.444<br>(0.126)<br>3.514 | 0.029<br>(0.032)<br>0.896 | -0.092<br>(0.019)<br>-4.846 | 0.245<br>(0.032)<br>7.739  |

Indirect Effects of ETA on Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE                   | ECO | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------------------------|-----|---------|
| SELF   | - -     | - -    | - -                       | - - | - -     |
| STRESS | - -     | - -    | 0.886<br>(0.096)<br>9.196 | - - | - -     |
| PRES   | - -     | - -    | - -                       | - - | - -     |

|       |                            |                           |                           |                             |    |
|-------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|----|
| ECOP  | --                         | --                        | --                        | --                          | -- |
| ECOE  | --                         | --                        | --                        | --                          | -- |
| ECOM  | --                         | --                        | --                        | --                          | -- |
| EMO   | 0.340<br>(0.032)<br>10.549 | 1.485<br>(0.378)<br>3.930 | 0.097<br>(0.107)<br>0.902 | -0.307<br>(0.049)<br>-6.306 | -- |
| DEPER | 0.250<br>(0.025)<br>9.927  | 1.090<br>(0.282)<br>3.865 | 0.071<br>(0.079)<br>0.902 | -0.226<br>(0.036)<br>-6.293 | -- |
| LACK  | 0.102<br>(0.015)<br>6.833  | 0.444<br>(0.126)<br>3.514 | 0.029<br>(0.032)<br>0.896 | -0.092<br>(0.019)<br>-4.846 | -- |

## Total Effects of KSI on Y

|        | SUPPORT<br>-----            | CON_RO<br>-----             | EXPECT<br>-----           |
|--------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| SELF   | -0.305<br>(0.036)<br>-8.401 | --                          | --                        |
| STRESS | -0.413<br>(0.086)<br>-4.796 | 0.414<br>(0.078)<br>5.287   | 0.755<br>(0.087)<br>8.693 |
| PRES   | --                          | --                          | 0.371<br>(0.085)<br>4.365 |
| ECOP   | --                          | 0.271<br>(0.040)<br>6.695   | --                        |
| ECOE   | --                          | 0.334<br>(0.050)<br>6.695   | --                        |
| ECOM   | --                          | -0.028<br>(0.011)<br>-2.636 | --                        |
| EMO    | -0.718<br>(0.256)<br>-2.806 | 0.826<br>(0.284)<br>2.903   | 0.596<br>(0.083)<br>7.184 |
| DEPER  | -0.527<br>(0.191)<br>-2.752 | 0.607<br>(0.213)<br>2.847   | 0.438<br>(0.064)<br>6.859 |
| LACK   | -0.215<br>(0.082)<br>-2.633 | 0.247<br>(0.091)<br>2.730   | 0.179<br>(0.032)<br>5.544 |



TI

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
|         | -----   | -----  | -----  |
| SELFEST | -0.324  | - -    | - -    |
| STRESS  | -0.425  | 0.426  | 0.777  |
| PRESURE | - -     | - -    | 0.886  |
| ECO     | - -     | 0.442  | - -    |
| BURNOUT | -0.845  | 0.886  | 0.702  |

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

|         | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|---------|---------|--------|--------|
|         | -----   | -----  | -----  |
| SELFEST | - -     | - -    | - -    |
| STRESS  | - -     | - -    | 0.339  |
| PRESURE | - -     | - -    | - -    |
| ECO     | - -     | - -    | - -    |
| BURNOUT | -0.845  | 0.603  | 0.702  |

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|--------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | -----  | -----   |
| SELFEST | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| STRESS  | - -     | - -    | 0.462   | - -    | - -     |
| PRESURE | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| ECO     | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| BURNOUT | 0.377   | 0.925  | 0.886   | -0.273 | - -     |

## Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

|         | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO   | BURNOUT |
|---------|---------|--------|---------|-------|---------|
|         | -----   | -----  | -----   | ----- | -----   |
| SELFEST | - -     | - -    | - -     | - -   | - -     |
| STRESS  | - -     | - -    | - -     | - -   | - -     |
| PRESURE | - -     | - -    | - -     | - -   | - -     |
| ECO     | - -     | - -    | - -     | - -   | - -     |
| BURNOUT | - -     | - -    | 0.427   | - -   | - -     |

## Standardized Total Effects of ETA on Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|        | -----   | -----  | -----   | -----  | -----   |
| SELF   | 0.942   | - -    | - -     | - -    | - -     |
| STRESS | - -     | 0.972  | 0.662   | - -    | - -     |
| PRES   | - -     | - -    | 0.746   | - -    | - -     |
| ECOP   | - -     | - -    | - -     | 0.612  | - -     |
| ECOE   | - -     | - -    | - -     | 0.756  | - -     |
| ECOM   | - -     | - -    | - -     | -0.064 | - -     |
| EMO    | 0.320   | 1.443  | 0.072   | -0.232 | 0.850   |
| DEPER  | 0.235   | 1.060  | 0.053   | -0.171 | 0.624   |
| LACK   | 0.096   | 0.432  | 0.022   | -0.070 | 0.254   |

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | 1.000   | - -    | - -     | - -    | - -     |
| STRESS | - -     | 1.000  | 0.681   | - -    | - -     |
| PRES   | - -     | - -    | 1.000   | - -    | - -     |
| ECOP   | - -     | - -    | - -     | 0.905  | - -     |
| ECOE   | - -     | - -    | - -     | 1.000  | - -     |
| ECOM   | - -     | - -    | - -     | -0.091 | - -     |
| EMO    | 0.375   | 0.990  | 0.085   | -0.272 | 0.995   |
| DEPER  | 0.295   | 0.827  | 0.066   | -0.214 | 0.781   |
| LACK   | 0.155   | 0.696  | 0.035   | -0.112 | 0.410   |

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| STRESS | - -     | - -    | 0.462   | - -    | - -     |
| PRES   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| ECOP   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| ECOE   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| ECOM   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| EMO    | 0.320   | 0.853  | 0.072   | -0.232 | - -     |
| DEPER  | 0.235   | 0.680  | 0.053   | -0.171 | - -     |
| LACK   | 0.096   | 0.432  | 0.022   | -0.070 | - -     |

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

|        | SELFEST | STRESS | PRESURE | ECO    | BURNOUT |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| SELF   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| STRESS | - -     | - -    | 0.681   | - -    | - -     |
| PRES   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| ECOP   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| ECOE   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| ECOM   | - -     | - -    | - -     | - -    | - -     |
| EMO    | 0.375   | 0.990  | 0.085   | -0.272 | - -     |
| DEPER  | 0.295   | 0.827  | 0.066   | -0.214 | - -     |
| LACK   | 0.155   | 0.696  | 0.035   | -0.112 | - -     |

## Standardized Total Effects of KSI on Y

|        | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|--------|---------|--------|--------|
| SELF   | -0.305  | - -    | - -    |
| STRESS | -0.413  | 0.414  | 0.755  |
| PRES   | - -     | - -    | 0.371  |
| ECOP   | - -     | 0.271  | - -    |
| ECOE   | - -     | 0.334  | - -    |
| ECOM   | - -     | -0.028 | - -    |
| EMO    | -0.718  | 0.826  | 0.596  |
| DEPER  | -0.527  | 0.607  | 0.438  |
| LACK   | -0.215  | 0.247  | 0.179  |

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

|        | SUPPORT | CON_RO | EXPECT |
|--------|---------|--------|--------|
|        | -----   | -----  | -----  |
| SELF   | -0.305  | - -    | - -    |
| STRESS | -0.425  | 0.426  | 0.777  |
| PRES   | - -     | - -    | 0.339  |
| ECOP   | - -     | 0.400  | - -    |
| ECOE   | - -     | 0.442  | - -    |
| ECOM   | - -     | -0.040 | - -    |
| EMO    | -0.840  | 0.967  | 0.698  |
| DEPER  | -0.660  | 0.760  | 0.549  |
| LACK   | -0.346  | 0.398  | 0.288  |

Time used: 0.250 Seconds



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายพีรยุทธ ภัคดีเจริญ เกิดเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2526 สำเร็จการศึกษา  
ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกฟิสิกส์ ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2547 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตร์ มหาบัณฑิต  
สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ในปีการศึกษา 2550 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันรับราชการครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม ถนนเจริญกรุง  
แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย