

**ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1***
**Predicting Variables to Burnout of Teachers
under Nan Primary Educational Service Area Office 1**

ธฤตา วงศ์สารัตน์
รศ.ดร.สุภาณี สนธิรัตน์*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 2) เปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 และ 4) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีความแตกต่างน้อยสำคัญน้อยสุด สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง และมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ 2) ครูที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีระดับความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน 3) ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ส่วน

* บทความนี้เรียบเรียงจากวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนและการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย

4) ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าความดี สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูได้ร้อยละ 50.20

คำสำคัญ: ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเหนื่อยหน่ายของครู

Abstract

The objectives of this study were as follows. Firstly, it examined the level of role conflict, role ambiguity, classroom environment, self esteem and burnout of teachers in Nan Primary Educational Service Area Office 1. Secondly, it compared the burnout of teachers in Nan Primary Educational Service Area Office 1 by their personal factors. Thirdly, it investigated the relationship between role conflict, role ambiguity, classroom environment, self esteem, and burnout of teachers under Nan Primary Educational Service Area Office 1. And fourthly it sought the variables that could predict burnout of teachers under Nan Primary Educational Service Area Office 1. The sample in the study consisted of 365 teachers under Nan Primary Educational Service Area Office 1. Data were collected by questionnaires and were analyzed by computer program application. Statistical methods in this study were the percentages, the mean, the standard deviation, the t-test, the analysis of variance, the least significant difference method, the Pearson's product moment correlation coefficient, and the multiple regression analysis. Statistical significance level was set at 0.05.

The results obtained from this study indicated that the role conflict and the role ambiguity were at moderate level while perception of the classroom environment and self esteem were at high level; however, burnout was at low level. Secondly, teachers with different sex, age, income, work experience, and number of students had different burnout. Thirdly, the role conflict and role ambiguity were positively correlated with burnout while classroom environment and self esteem were negatively correlated with burnout. Fourthly, role ambiguity, role conflict, and self esteem in terms of virtue, could jointly predict 50.20 percent of teacher's burnout.

Keywords: Role conflict, role ambiguity, classroom environment, self esteem, burnout of teacher

บทนำ

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งการสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถเพื่อให้บังเกิดสมรรถนะในวิชาชีพ ตลอดจนก้าวทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม (ยนต์ ชุ่มจิต, 2546: 10)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปผลของการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542-2551 พบปัญหาการดำเนินงานในการบริหารงานบุคคลและความก้าวหน้าในวิชาชีพขาดความสมดุลระหว่างอัตรากำลังครูกับภาระงาน วุฒิกการศึกษา ความรู้ของครูไม่ตรงกับวิชาที่สอนทำให้ขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนในชนบทจะขาดครูเฉพาะวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 15) ด้านการสอนตามแนวการปฏิรูปการศึกษา ครูต้องสอนตามวิธีการใหม่เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุขเต็มตามศักยภาพเพราะครูส่วนใหญ่คุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบเก่า การพัฒนาครูในเรื่องของโอกาสและความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยการผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งนั้นเป็นเรื่องที่ทำให้ครูยุ่งยากลำบากมากเป็นภาระสร้างความกังวลใจให้กับครู (รุ่ง แก้วแดง, 2546: 57) รวมทั้งปัญหาในเรื่องของการขาดอุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์การสอน สถานที่เรียนไม่ดีและไม่มีพอ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำลง (นาถญาณินท์ พิพัฒน์ปิตกุล, 2551: 3)

การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรและพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สภาพเศรษฐกิจ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ครูต้องมีการงานที่รับผิดชอบมากทั้งในด้านเอกสาร การจัดหลักสูตร การบูรณาการหลักสูตร แสวงหาความรู้ เทคนิคต่างๆ ที่ทันสมัย ปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ การขาดครูเฉพาะวิชาทำให้ครูต้องทำการสอนไม่ตรงกับวิชาเอก การขาดงบประมาณและสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 26) รวมไปถึงสภาพปัญหาค่าครองชีพที่ได้รับไม่เพียงพอกับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากเกิดสะสมเป็นเวลานานๆ ย่อมมีผลต่อการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารงาน เพื่อป้องกันและลดปัญหาความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รวมทั้งครูหรือบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

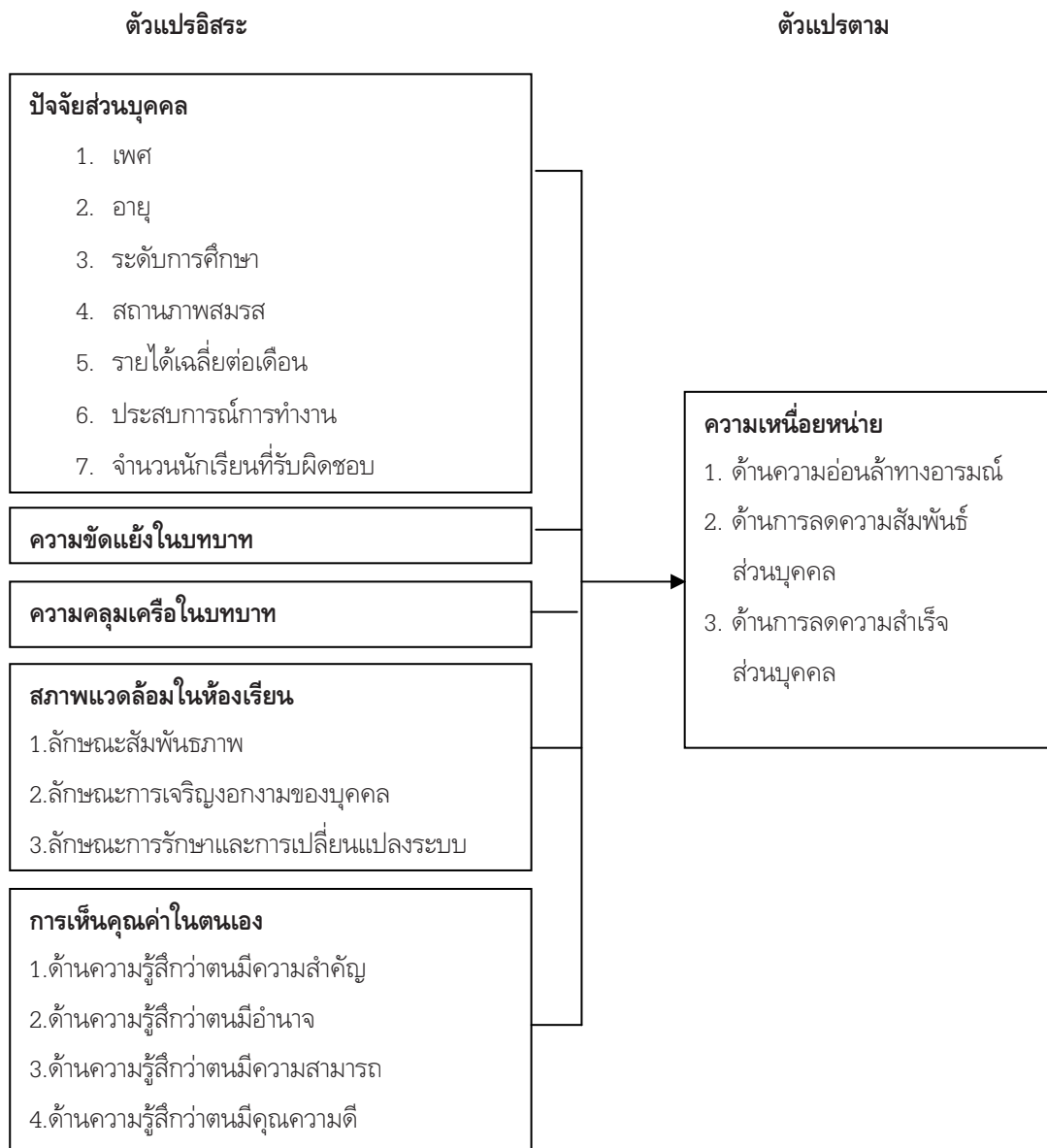
ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารงาน เพื่อป้องกันและลดปัญหาความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รวมทั้งครูหรือบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Rizzo et al. (1970) ประกอบด้วย ความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันตามบทบาทที่ได้รับเกี่ยวกับบทบาทหลายๆ บทบาทในเวลาเดียวกัน การปฏิบัติงานที่ขัดกับมาตรฐานหรือค่านิยมของตนเอง เวลา ทรัพยากร ความสามารถ และความต้องการ นโยบายและกฎระเบียบขององค์กรที่ขัดแย้งกัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Rizzo et al. (1970) ประกอบด้วย ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อำนาจ การจัดสรรเวลา สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และการทำนายผลที่ตามมาจากการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (Classroom environment) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Moos and Trickett (1987) ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ลักษณะสัมพันธภาพ 2. ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล 3. ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self esteem) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Coopersmith (1981) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ 2. ด้านความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ 3. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ 4. ด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า

5. แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Maslach (1982) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2. ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3. ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน
2. ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1
3. ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 รวมทั้งสิ้น 1,712 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1, 2554) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane' (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 324 คน ทำการสุ่มอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 มา 2 อำเภอ จากจำนวนทั้งหมด 8 อำเภอ โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้อำเภอนาน้อยมีครูทั้งหมด จำนวน 263 คน และอำเภอนาหมื่นมีครูทั้งหมด จำนวน 102 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 365 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเหนื่อยหน่าย

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดความขัดแย้งในบทบาทของ Rizzo et al. (1970) แนวคิดความคลุมเครือในบทบาทของ Rizzo et al. (1970) แนวคิดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนของ Moos and Trickett (1987) แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith (1981) และแนวคิดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach (1982) ไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลจากการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9041
ความคลุมเครือในบทบาท	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9170
สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9374
การเห็นคุณค่าในตนเอง	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9485
ความเหนื่อยหน่าย	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9405

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t-test, ค่า F-test, การทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD , ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.8 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 43.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 83.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 76.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท ร้อยละ 34.8 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.7 มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 11-20 คน ร้อยละ 24.4
2. ครูมีความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 1)
3. ครูที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน (ตารางที่ 2)
4. ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย สภาพแวดล้อมในห้องเรียนและการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย (ตารางที่ 3)
5. ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าดี สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ร้อยละ 50.20 (ตารางที่ 4)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับข้อมูลที่ไม่ชัดเจนในบทบาทการทำงานเกี่ยวกับการใช้เวลา ทรัพยากรหรือวัสดุที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายและไม่ตรง

ตามความรู้ความสามารถที่มี จึงทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวัง ความต้องการ นโยบายกฎระเบียบของโรงเรียนที่กำหนดไว้ได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กษวรรณ ราชศักดิ์ (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เตือนใจ เจริญบุตร (2547: 44) ที่กล่าวว่า “ถ้าบุคคลเข้าใจในสถานการณ์หรือปัญหาได้ถูกต้อง จะสามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้ตรงกับความเป็นจริงส่งผลให้ระดับความคลุมเครือลดลงได้”

ครูมีการจัดการกับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูกับนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรให้เหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียน มีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ รวมทั้งมีการอธิบายกฎระเบียบและโทษไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ กรมสามัญศึกษา (2532) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเหนื่อยหน่าย

(n= 365)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความขัดแย้งในบทบาท	44.77	10.53	ปานกลาง
2. ความคลุมเครือในบทบาท	50.12	11.31	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	92.77	13.33	สูง
3.1 ลักษณะสัมพันธภาพ	32.81	5.09	สูง
3.2 ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล	29.55	4.95	ปานกลาง
3.3 ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ	30.41	13.33	สูง
4. การเห็นคุณค่าในตนเอง	73.99	9.86	สูง
4.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ	17.91	2.68	ปานกลาง
4.2 ความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ	18.23	2.69	สูง
4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ	18.54	2.79	สูง
4.4 ความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	19.31	2.73	สูง
5. ความเหนื่อยหน่าย 37.32	11.45	ต่ำ	
5.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์	14.01	4.25	ปานกลาง
5.2 การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	11.90	4.47	ต่ำ
5.3 การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	14.41	4.16	ต่ำ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย(t) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (F) ความเหนื่อยหน่าย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n= 365)

ตัวแปร	$\bar{X}$	t	F	p-value	สรุปผลการทดสอบ
1. เพศ					
ชาย	39.86	2.815	-	.005	แตกต่าง
หญิง	36.07				
2. อายุ					
ต่ำกว่า 31 ปี	39.33	-	7.793	.000	แตกต่าง
31-40 ปี	41.64				
41-50 ปี	37.53				
มากกว่า 50 ปี	34.47				
3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
น้อยกว่า 20001 บาท	41.05	-	9.015	.000	แตกต่าง
20001-30000 บาท	38.52				
30001-40000 บาท	35.65				
มากกว่า 40000 บาท	32.73				
4. ประสบการณ์การทำงาน					
1-10 ปี	41.30	-	7.838	.000	แตกต่าง
11-20 ปี	38.95				
21-30 ปี	35.27				
มากกว่า 30 ปี	34.56				
5. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ					
น้อยกว่า 11 คน	33.88	-	2.249	.049	แตกต่าง
11-20 คน	39.24				
21-30 คน	39.71				
31-60 คน	35.78				
61-120 คน	37.38				
มากกว่า 120 คน	37.18				

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท สภาพแวดล้อมในห้องเรียน และการเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่าย

(n= 365)

ตัวแปร	r	P
1. ความขัดแย้งในบทบาท	.569	.000
2. ความคลุมเครือในบทบาท	.650	.000
3. สภาพแวดล้อมในห้องเรียน	-.268	.000
3.1 ลักษณะสัมพันธ์ภาพ	-3.24	.000
3.2 ลักษณะการเจริญงอกงามของบุคคล	-.186	.000
3.3 ลักษณะการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ	-.219	.000
4. การเห็นคุณค่าในตนเอง	-.344	.000
4.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ	-.216	.000
4.2 ความรู้สึกว่าตนมีอำนาจ	-.312	.000
4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ	-.281	.000
4.4 ความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	-.364	.000

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของครู

(n= 365)

ตัวแปรทำนาย	b	SE.b	Beta	t	Sig
ความคลุมเครือในบทบาท	.417	.050	.412	8.352***	.000
ความขัดแย้งในบทบาท	.315	.051	.290	6.146***	.000
การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี	-.739	.154	-.189	-4.806***	.000
ค่าคงที่	16.589				
R = .708 R ² = .502 R ² adj = .497 F Overall = 23.095 p = .000					

ครูเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านบวก คิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญ มีอำนาจ สามารถควบคุมบุคคลอื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น ทำให้มีความพึงพอใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Coopersmith (1981: 46) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยเครียดหรือวิตกกังวล รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มองตนเองว่ามีคุณค่า เคารพตนเอง ยอมรับคำวิจารณ์หรือการตำหนิจากบุคคลอื่นได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกใน

แง่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความกระตือรือร้น กล้าทำในสิ่งที่ท้าทายและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ครูมีความเหนื่อยหน่ายโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ด้านการเรียนการสอนตามความเหมาะสมทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานสอนสำเร็จได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ บั้วพา ศรีมาศ (2546) ได้ทำการศึกษาความท้อแท้ของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดตราด พบว่า ความท้อแท้ของครูเทศบาลสังกัดตำบลท่าใหม่ จังหวัดตราดโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

ครูที่มีเพศ อายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Jarvis (1989) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของครู พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ และอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศหญิงจะมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลและสามารถเข้าสังคมได้ดีกว่าเพศชาย นอกจากนี้ครูที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิต ประสบการณ์การทำงาน มีความรอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์โดยใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์และปรับตัวต่อเหตุการณ์ต่างๆ เผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีอายุน้อย

ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีรายได้น้อยจะได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ได้ไม่ดีเท่ากับครูที่มีรายได้มาก ทำให้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว สอดคล้องกับ Freudenberger (1975) ได้กล่าวว่า “สาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต่ำ ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวและค่าครองชีพ”

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีการปฏิบัติงานด้านการสอนมานานจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สามารถปรับตัว เผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach (1982) ได้กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานมาระยะสั้น เนื่องจากวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้นทำให้บุคคลมีการปรับตัว มองโลกกว้างขึ้น และสุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น

ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูมีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 21-30 คน มีความเหนื่อยหน่ายสูง ซึ่งการที่ครูต้องรับผิดชอบนักเรียนจำนวนมากไม่สามารถควบคุมและดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงทุกคน ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีน้อย สอดคล้องกับศึกษาของ Miller & Cunningham (2003) กล่าวว่าชั้นเรียนที่มีขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 30 คนหรือมากกว่า นักเรียนมีแนวโน้มที่จะไม่สนใจการเรียนและให้ความร่วมมือกับครูน้อยกว่านักเรียนในชั้นเรียนที่มีขนาดเล็ก 20 คนหรือน้อย

ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของครู หมายความว่าครูมีความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทสูง จะทำให้

ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายมากขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับมอบหมายงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันทั้งงานด้านการสอนที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถต้องสอนหลายวิชา งานธุรการและงานกิจกรรมชุมชนที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่โรงเรียน ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และนักเรียนคาดหวังหรือกำหนดไว้ได้ และครูขาดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถคาดเดาผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องการศึกษาของ Kottkamp and Mansfield (1985; อ้างใน เชิดชาติ พุกพูน, 2535: 16) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและการไร้อำนาจกับความท้อแท้ พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความท้อแท้

สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครู หมายความว่าครูมีสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่ดี จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยมีการจัดการเรียนการสอนที่ดี นักเรียนให้ความร่วมมือกับครูและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือทำกิจกรรมในห้องเรียนร่วมกัน มีการกระตุ้นให้นักเรียนแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเองด้านการเรียน รวมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ประดิษฐ์ อุปรมัย (2523: 123) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่สนใจผู้เรียน คือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างนักเรียนด้วยกัน มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ให้นักเรียนมีโอกาสซักถาม เข้าร่วมกิจกรรมให้มากจะทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนมีความสุข

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของครู หมายความว่าครูที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการรับรู้ตนเองในด้านบวก มองสิ่งต่างๆ ในด้านดี เชื่อมมั่นในการกระทำของตนเอง สามารถปรับตัวต่อเหตุการณ์ต่างๆ ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Alen (1993) พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในองค์กรและความตึงเครียด ซึ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงนั้นจะชี้ให้เห็นถึงระดับความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจที่ลดลง

ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี สามารถพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายของครู ได้ร้อยละ 50.20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ทำให้ครูขาดข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ครูเกิดความลังเลไม่สามารถคาดเดาผลที่ตามมาจากการปฏิบัติงาน และการที่ครูได้รับมอบหมายงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันทั้งงานด้านการสอน งานธุรการ ครูจึงไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังหรือกำหนดไว้ได้ ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้สึกว่าตนมีคุณความดี ถ้าครูมีทัศนคติทางบวกต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ และช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่างๆ ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง คือ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการกำหนดนโยบาย ให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของงาน มีการมอบหมายงาน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของครูให้เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครู มีการฝึกอบรมพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจกับงาน จัดขนาดห้องเรียนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ส่งเสริมพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนเพื่อสร้างความสนใจและกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม อนุมัติให้มีเงินพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครู และมีการเพิ่มโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. ควรให้การสนับสนุนให้ครูมีความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปอีก เพื่อให้ครูมีความรู้สึกรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยลงให้มากที่สุด โดยผู้บริหารควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญ กำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมเพื่อมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณให้กับครูที่ทำงานได้ดี มีผลงานดีเด่น รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมให้กับครูเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถของครูให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความเหนื่อยหน่ายที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา เช่น ครูในระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มศึกษานิเทศก์ หรือกลุ่มอื่นๆ เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและนำไปใช้ในการปรับปรุงและบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยและตัวแปรอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในงาน ความเชื่อภายในและภายนอกตน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มาหาพยากรณ์ระดับความเหนื่อยหน่ายต่อไป

บรรณานุกรม

- กษวรรณ ราชศักดิ์. 2540. **ปัจจัยคัดสรรเกี่ยวข้องกับความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์**. ปริญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เชิดชาติ พุกพูน. 2535. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคคลด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. ปริญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เตือนใจ เจริญบุตร. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนต่อความคลุมเครือ การจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- นาถญาณินท์ พิพัฒน์ปิตกุล. 2551. **ความท้อแท้ของครูโรงเรียนในอำเภอสนมชัยเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บัวพา ศรีมาศ. 2546. **ความท้อแท้ของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ประดิษฐ์ อุปรมย์. 2523. **การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้. เอกสารการสอนชุดวิชาการเรียนการสอน หน่วยที่ 4. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของ ครูประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **การปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : การศาสนา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2546). **การพัฒนาครู.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2532. **คู่มือการติดตามและการประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความเชื่อและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2554. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558).**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).** กรุงเทพมหานคร : פרקหวานกราฟิก.
- Allen, S.J. 1993. **The Moderating Effects of Self Esteem: A Closer Look at the Relationships between Work Stress and Employee Health.** Michigan : Central Michigan University.
- Coopersmith, S. 1981. **The Antecedent of Self-Esteem.** (2nd ed.). California : Consulting Psychologist Press.
- Freudenberger, R. H. 1975. **The staff burnout syndrome in alternative Institutions.** Psychotherapy: Theory, Research and Practice. 11(3) : 73-78.
- Maslach, C.1982. **Burnout: The Cost of Caring.** New Jersey : Prentice Hall.
- Miller, A. and K. Cunningham. 2003. **Classroom Environment** (Online). www.education.com/reference/article/classroom-environment/. (Accessed 9 July.2011).