

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ใน โลกยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เนื้อหาสาระครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงตามตัวบท กฎหมาย กฎข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาใน ทุกด้านนับตั้งแต่ระบบการศึกษา ระบบการเรียนรู้ระบบการบริหารและการจัดการศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ยังกำหนดให้ทุกสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย (สมบัติ นพรัก, 2548) คุณภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ได้ทวีบทบาทมากขึ้นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศโดยเฉพาะในเขต ประชาคมอาเซียนมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ด้านที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง สังคมการสื่อสาร และฐานการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยมากขึ้น

การจัดการศึกษานั้น ครู เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาการศึกษาเพราะ ครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างพัฒนาการให้กับเด็ก รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) การจัดการศึกษาของเอกชน มีความเป็นอิสระคล่องตัวกำหนดให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารงาน กำกับดูแลและติดตามผล มีการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐบาลโดยรัฐให้ การสนับสนุนด้านการเงินอุดหนุน และมีการลดหย่อนยกเว้นภาษี รวมถึงสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่ เป็นประโยชน์ทางการศึกษาของเอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนด้าน วิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งพาตนเองได้ (มานะ กล้าผจญ, 2553) ปัจจุบันจำนวนครูเอกชนปฏิบัติหน้าที่สอนหนังสืออยู่ในโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศมากกว่า 10,000 โรงเรียน (หัตยา เกื้อสกุล, 2554) อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมามีปีการศึกษา 2552 มีจำนวนครูที่ลาออก 945 คน ปีการศึกษา 2553 มีจำนวนครูลาออก 1,416 คน และปีการศึกษา 2554 มีครูลาออกจำนวน 1,772 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบรรจุ -จำหน่าย การส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2555) ในขณะเดียวกันโรงเรียนเอกชนบางแห่งมีการปิดตัวลงและอัตราการ ลาออกของครูมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจของครูโรงเรียน เอกชน ดังนั้น Spector (1997) อธิบายว่า บุคคลใดมีระดับความพึงพอใจต่ำจะส่งผลให้เกิดแนวโน้มของ พฤติกรรมการมองหานางานใหม่ถ้าหากหางานใหม่ได้ก็จะนำไปสู่การลาออก นอกจากนั้นยังมีครูเอกชน

จำนวนหนึ่งที่ต้องการเป็นครูของรัฐบาล หรือไปสมัครในโรงเรียนเอกชนแห่งอื่น เนื่องจากความไม่พึงพอใจในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ โอกาสความก้าวหน้าของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูบรรจุของโรงเรียนรัฐบาลส่วนการะบบบทบาทหน้าที่เป็นแม่พิมพ์ของชาติอย่างหนัก สำหรับครูโรงเรียนเอกชนนั้น ซึ่งยังขาดความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐบาลเท่าที่ควรในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ก็ถูกภาครัฐจำกัดพื้นที่หากกล่าวถึงในด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาของเอกชนนั้น มีส่วนช่วยอย่างมากกับการศึกษาในปัจจุบัน เป็นส่วนที่ช่วยบรรเทาความพอเพียงของโรงเรียนที่รัฐบาลยังมีไม่เพียงพอไม่ว่าจะเป็นขยายเปิดตัวด้านการเรียน เพื่อส่งเสริมอาชีพมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานภายในประเทศ และการกระตุ้นส่งเสริมกิจกรรมของนักเรียนที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติ (อนุชา ดำรงค์ศักดิ์, 2542) สิ่งทีครูโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเป็นผลกระทบมาจากนโยบายการบริหารภายในอาทิ เช่น บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน เมื่อเกิดการขาดครูอัตราที่ว่างลงก็ใช้บุคลากรที่ไม่ตรงจัดการสอนแทน ซึ่งเป็นการลดภาระในเรื่องการจ้างอัตราใหม่มอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น การอยู่เวรยาม ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่เป็นสิ่งที่นอกเหนือเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน Schwab and Iwanicki (1982) อธิบายว่า การมีภาระงานที่มากเกินไปเกินสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และภายในโรงเรียนและความภาคภูมิใจ ในตนเองนั้นเป็นตัวยุทธกรรมที่แสดงออกถึงความอ่อนล้าทางอารมณ์ หากเกิดสภาวะเช่นนี้ ติดต่อกันเป็นเวลานานไม่สามารถแก้ไขหรือจัดให้บรรเทาลงได้ในที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ในการปฏิบัติหน้างาน

ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานมีการนำเสนอเมื่อกลางทศวรรษ 1970 เพื่ออธิบายความรู้สึกหมดหวังและหมดแรงจูงใจเผชิญกับความเครียดอย่างต่อเนื่อง Freudenberger (1974) ศึกษาพบว่าความเหนื่อยหน่ายเป็นความเจ็บปวดทางจิตใจที่ปรากฏใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าในตนเองและความรู้สึกที่ว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) พบว่าอาการเหนื่อยหน่ายในด้านส่วนบุคคล และองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างมากซึ่งการที่จะทำการศึกษาอาการต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสาเหตุของการขาดงานบ่อยผลงานการปฏิบัติงานลดลง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน Cunningham (1983) กล่าวว่า ครูที่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานขาดความเห็นอกเห็นใจ นักเรียนมีความอดทนน้อยลงต่อการขัดจังหวะในการสอน และมีความมุ่งมั่นในงานลดลงที่จะจัดเตรียมการสอนอย่างเหมาะสม ขาดความคิดสร้างสรรค์ เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549) กล่าวว่า การลดความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้นจากการศึกษาของ Farber and Miller (1981) อธิบายว่า ครูที่มีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานมักจะไม่มี

เหตุผลในวิธีปฏิบัติของตนและยึดในโครงสร้างและขั้นตอนปกติอย่างเคร่งครัด ดังนั้นครูที่เกิดความเหนื่อยหน่ายการปฏิบัติงานจึงไม่มีความพยายามที่จะปฏิรูปโรงเรียน

จากการศึกษาของ Ioannou and Kyriakides (2006) ได้เสนอรูปแบบ JD-R Model โมเดลซึ่งสร้างจากทฤษฎีความเหมาะสมของงาน (Job Person Fit Theory) ผสมกับโมเดลของ (Byrne's Model) เป็นสาเหตุปัจจัยของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการในงาน (Job Demands) ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานซึ่งอธิบายว่าลักษณะของงานเป็นกระบวนการกระตุ้นทางจิตใจ มีสองแบบในกระบวนการแรกเมื่อครูมีความต้องการในงานสูงบั่นทอนปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ทางกายและจิตใจของครู ซึ่งนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ ขาดงานและช้อบกพร่องในปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ทำให้เกิดอุปสรรคที่จะประสบความสำเร็จกับการทำงาน ความต้องการในงานที่สูงเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของบุคคล ด้วยเหตุนี้จึงนำไปสู่ความเหนื่อยหน่าย Hockey (1997) อธิบายว่า เมื่อบุคคลเกิดความต้องการในงานเพิ่มขึ้น การควบคุมหรือชดเชยจะกระตุ้น เพื่อจัดการกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นและรักษาระดับการทำงานเมื่อสิ้นสุดลงจะส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของบุคลากรที่ต้องทำงานบริการหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริการเป็นจำนวนมากสอดคล้องกับ Wilmar and Bakker (2004) พบว่า ความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยความต้องการในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ภาวะความเหนื่อยหน่ายมีอิทธิพลสัมพันธ์เชิงลบ จากการศึกษาของวันวิสาห์ แสงประชุม (2547) พบว่า การที่ครูความต้องการในงานสูงเป็นสิ่งที่ทำให้บั่นทอนทรัพยากรทางกายและจิตใจเป็นผลนำไปสู่ความเหนื่อยหน่าย ในการปฏิบัติงานการขาดงานหรือช้อบกพร่อง ในทรัพยากรของงานทำให้ลำบากหรือยากที่จะบรรลุความต้องการในงาน ถือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความสำเร็จในงานบุคคล ด้วยเหตุนี้จึงนำไปสู่ความรู้สึกล้มเหลวหรือเหนื่อยหน่าย Etzion (1984) ศึกษาปัจจัยด้านสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างเพียงพอจะทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกดีกว่าตนเองได้รับความรักความจริงใจไม่รู้สึกลดเดียวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและผูกพันต่องานและองค์กรซึ่งช่วยลดผลกระทบของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้ไม่คิดลาออกจากองค์กร

นอกจากนี้ Coopersmith (1981) พบว่า ปัจจัยด้านอารมณ์สุขภาพร่างกาย และความอบอุ่นของครอบครัว รวมถึงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและพบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช ศิริศักดิ์ (2550) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรง

และทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับ Byrne (1994) ตรวจสอบความตรงของโมเดลความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาและมัธยม พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยจากตัวบุคคลที่ส่งผลถึงความเหนื่อยหน่ายได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง Dorman (2003) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองเองนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบอกถึงประสบการณ์ กลวิธีการสอนและการควบคุมชั้นเรียนของตัวครูเอง Byrne (1994) อธิบายว่า ผลกระทบจากบรรยากาศในชั้นเรียนหรือสิ่งแวดล้อม ครูที่ใช้เวลานานกับการจัดการชั้นเรียนจะมีปัญหาทางอารมณ์อย่างมากส่งผลให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานที่ปฏิบัติอยู่ Brouwer and Tomic (2000) ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลกระทบเชิงลบต่อการลดคุณค่าของบุคคล สอดคล้องกับ Dick and Wagner (2001) พบว่า ตัวกลางของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความเครียดสูงในอาชีพครู ซึ่งครูจำนวนมากมีความพึงพอใจในงานของตนแต่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความคาดหวังของสังคมต่อการสอนของครูภาระงานที่ขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือครอบครัว และการประเมินจากผู้บริหารที่ไม่เที่ยงตรงเป็นผลโดยรวมของสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน

จากเอกสารและผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในลักษณะหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครู และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามเท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวัดตัวแปรใดบ้างที่เป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่าย และความสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อสร้างโมเดลที่ทำให้เราเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความเหนื่อยหน่ายของครูโมเดลนี้ จะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถให้การสนับสนุนแก่ครูเพื่อลดความเหนื่อยหน่ายและทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

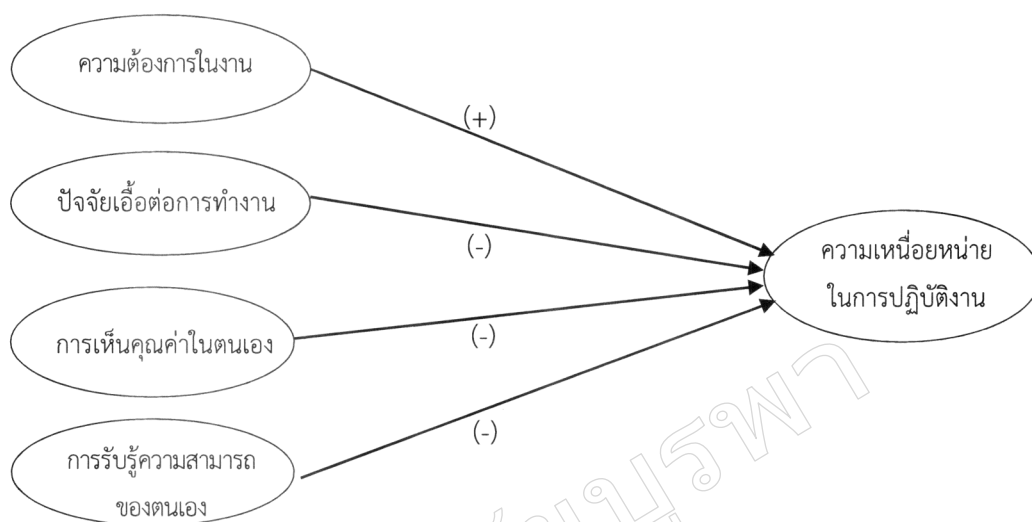
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

Deci and Ryan (1985) กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่องค์การสนับสนุนให้แก่บุคคลากรนั้นสามารถเติมเต็มได้ 3 ประการ คือ ความต้องการมีศักยภาพ (Need for Competence) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) และความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Relations) จากงานวิจัยของ Ioannou and Kyriakides (2006) พบว่า ปัจจัยความต้องการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน เห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน มีงานสนับสนุนว่าความต้องการในงานสูง มีอิทธิพลทางบวกกับภาวะเหนื่อยล้าส่วนปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน มีอิทธิพลทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน Wilmar and Bakker (2004) และทฤษฎีของ Rosenberg (1979) กล่าวว่า ความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง และคิดว่าตนเองมีค่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ความรู้ที่บุคคลมีต่อตนเองว่า ตนเองมีความสำคัญมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตลอดจนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนฝูง ครอบครัว และสังคม การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) จากแนวคิดของ Bandura (1997) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพราะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ก็จะลงมือทำกิจกรรมนั้น ๆ แต่ถ้าเชื่อว่าตนไม่มีความสามารถก็จะหลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมดังกล่าว (Czerniak & Schriver, 1994; Enochs, Scharmann, & Rigg, 1995) การรับรู้ความสามารถของครูเป็นความเชื่อในความสามารถของตนเอง และได้ตัดสินใจว่าตนมีความสามารถที่จะสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าการรับรู้ความสามารถของครูเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อกิจกรรมการสอนของครู เมื่อเปรียบเทียบครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำกับครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีแนวโน้มที่จะใช้กลยุทธ์ในการจัดชั้นเรียนและการวางแผนการสอนได้ดีกว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยพบว่า ความต้องการในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ จึงสามารถสรุปได้กรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ความต้องการในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
3. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
4. การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
5. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี เพื่อทำให้ลดความเหนื่อยหน่ายและเพิ่มการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสำหรับครูโรงเรียนเอกชน
2. สามารถนำข้อค้นพบไปใช้เป็นแนวทางในการหาวิธีการป้องกัน ลดหรือปัญหาการขาดงาน บ่อย การจัดการเรียนการสอนของครูที่ขาดประสิทธิภาพและตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการ

ปฏิบัติงานของครู และเป็นแนวทางการจัดนโยบายในการบริหารขององค์กรของผู้บริหารเพื่อป้องกันการลาออกกลางคันของครูโรงเรียนเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษา คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนตั้งแต่ขนาดกลางขึ้นไป จำนวน 50 โรงเรียน มีครูจำนวน 3,051 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี, 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 ในโรงเรียน 25 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 400 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling)

3. ตัวแปรการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่

3.1.1 ความต้องการในงาน (Job Demands)

3.1.2 ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources)

3.1.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem)

3.1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

3.2 ตัวแปรแฝงภายในมี 1 ตัวแปร ได้แก่

3.2.1 ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (Job Burnout)

นิยามของศัพท์เฉพาะ

ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (Job Burnout) หมายถึง ความรู้สึกหรืออาการที่แสดงออกมาในลักษณะอ่อนล้า มีความรู้สึกท้อแท้หมดแรงกายที่จะทำงานมีความคับข้องใจในการทำงาน และมีความเครียดจากการทำงาน สูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ไม่มีความพึงพอใจ ในการทำงาน ขาดงานบ่อย มีความผูกพันต่ออาชีพ และองค์การต่ำ รู้สึกไร้ความสามารถแบ่งลักษณะอาการความเหนื่อยหน่ายออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หมดเรี่ยวแรงตลอดจนความคับข้องใจ และมีความเครียดที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น ๆ จะทำให้ครูไม่สามารถทำการสอนอบรมเลี้ยงดูและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บังเกิดผลที่ดีได้

2. ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง การมีเจตนาที่ไม่ใส่ใจต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของการละเลย วางเฉย ไม่สนใจพฤติกรรมของนักเรียน อาการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก และเจตคติไปในด้านลบ เช่น ความวิตกกังวล ซึมเศร้า เฉยเมย ขาดความมั่นใจ มักแสดงออกเหมือนคนสิ้นหวัง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการตัดสินใจลดลง ควบคุมอารมณ์ได้ยาก อารมณ์เสื่อง่าย ขาดสมาธิในการทำงาน มองเห็นคุณค่า ของความเป็นมนุษย์น้อยลง ขาดการเห็นอกเห็นใจ

3. ด้านความรู้สึกลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนล้าหลัง และมีคุณค่าน้อยลง ความรู้สึกที่ไม่มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังเกิดความรู้สึกสิ้นหวังเมื่อนึกถึงอนาคตขาดความมั่นใจในตนเอง และคิดว่าบุคคลอื่นไม่ไว้วางใจตน

ความต้องการในงาน (Job Demands) หมายถึง งานที่มีลักษณะของหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์กรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบซึ่งอาจเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลกรต้องใช้ความอดทนพยายามสูงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เช่น พฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียน สภาพการทำงาน ภาระงานและระยะเวลาการทำงานที่จำกัดบรรยากาศในห้องเรียน

1. พฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียน (Student Misbehavior) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของนักเรียนที่ไม่เหมาะสม ทั้งในและนอกโรงเรียน ที่ขัดต่อกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนได้ตั้งไว้ ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม ทำให้เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการเรียนการสอน การเรียนรู้ของนักเรียน การควบคุมชั้นเรียนการอยู่ร่วมกันในสังคมตลอดจนผลกระทบที่มีต่อสุขภาพจิต และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียนในทางที่ไม่ดี เช่น การแสดงท่าทีก้าวร้าว การหนีเรียน การลักขโมย การทะเลาะวิวาท เป็นต้น

2. สภาพการทำงาน (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในทางกายภาพ ได้แก่ การจัดที่นั่งในชั้นเรียนให้มีการเว้นช่องทางเดิน เพื่อที่ครูจะได้สะดวกในการที่จะเดินไปหานักเรียนในแต่ละที่นั่งได้ หรือนักเรียนสามารถจะเคลื่อนย้ายที่นั่งใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ได้ร่วมทำอยู่รวมทั้งการจัดวางตู้ ชั้นอุปกรณ์ บอร์ด มุมหนังสือ คอมพิวเตอร์ เพื่อความสะดวกในการใช้งาน เป็นต้น

3. ภาระงานครู (Work Overloads) หมายถึง การรับรู้ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีจำนวนมากเกินกว่าความสามารถของครูที่จะทำให้สำเร็จหรือภาระงานนั้นถูกจำกัดด้วยเวลาในการรับผิดชอบของครูสายผู้สอนนับชั่วโมงที่ครูปฏิบัติการสอน (รวมกิจกรรม) และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานส่งเสริมการสอนรวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายต่อสัปดาห์

4. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม ในชั้นเรียนให้อำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน

ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่องค์กรได้สนับสนุนให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงานช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้พัฒนา และก้าวหน้าในการทำงาน

1. การสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social and Peer Support) หมายถึง การถูกยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานที่ปรากฏในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือการให้คำปรึกษาการชี้แนะแนวทางซึ่งกันและกันแสดงออกถึงความไว้วางใจต่อกันทั้งในด้านการทำงาน และเกี่ยวข้องกับปัญหาส่วนบุคคล

2. การตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเอกชน (Private school quality inspection) หมายถึง กระบวนการที่แสดงขั้นตอนคุณภาพการศึกษา บุคลากร สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอกชนเป็นกรอบในการพัฒนาและประเมินตนเองร่วมกับปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วจนมั่นใจและประกันได้ว่าประสบความสำเร็จเต็มศักยภาพ เพื่อการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) หมายถึง ความเชื่อมั่นของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการและการบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนในบริบทใดบริบทหนึ่งซึ่งเป็นการคาดคะเนการกระทำ ในอนาคตโดยแบ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกคุณค่าในตนเองดังนี้

1. ด้านตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานรับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมสถานการณ์รอบตัวให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ รวมถึงรับรู้ว่าคุณเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมา มากกว่าผู้อื่น

2. ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องให้เกียรติจากบุคคลรอบข้างรับรู้ว่าคุณเป็นผู้มีคุณค่ามีความสำคัญกับผู้อื่นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

3. ด้านครอบครัว หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดตา มารดา สร้างความรู้สึกมีคุณค่าและส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นต่องานที่ปฏิบัติมอบความรักและความอบอุ่นทำให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนให้บรรลุความสำเร็จ เช่น มีนักเรียนที่ไม่

ค่อยใส่ในการเรียนครูจะมีความสามารถสร้างแรงจูงใจอย่างไรให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถในการจัดชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การวางแผน การเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนของครูอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2. ความสามารถในการกลวิธีการสอน (Instructional Strategies) หมายถึง การที่ครูใช้เทคนิคการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ในแบบเดิม เช่น การฝึกคิด การทำงานที่ต้องให้นักเรียนใช้สติปัญญาระดับสูงขึ้น การตั้งคำถามแล้วให้นักเรียนตอบและแสดงความคิดเห็น การให้เด็กได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมร่วมกับเด็กคนอื่น ๆ ในชั้นเรียน

3. ความสามารถในการให้นักเรียนมีส่วนร่วม (Student Engagement) หมายถึง การจัดสภาพการเรียนการสอน ให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่ตึงเครียดจนเกินไป นักเรียนรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการเรียนและสามารถนำเสนอความคิด ความรู้ หรือสิ่งที่ได้รับรู้มาแล้วมาบอกเล่าให้เพื่อน ๆ และคุณครูได้รู้ได้เรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถควบคุมพฤติกรรมก่อนในในห้องเรียน และจัดให้มีข้อตกลงในห้องเพื่อให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎของห้องเรียน