



การเลือกใช้ถ้อยคำแบบไม่เลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ด้วยบริบทวัฒนธรรมข้ามชาติ

ศันศนีย์ อยู่เย็น

อีเมล: ssala2007@gmail.com

บทคัดย่อ

การเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการนานาชาตินับเป็นกำแพงสูงใหญ่กีดกันความสำเร็จในการทำธุรกิจ ดังนั้น ความรู้เรื่องการใช้ถ้อยคำแบบไม่เลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจ รวมทั้งการสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้ร่วมงานหรือคู่ค้าในระยะยาว นอกจากนี้ ความรู้ความเรื่องดังกล่าวยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย แม้ว่าการเลือกใช้ถ้อยคำแบบไม่เลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษเป็นเรื่องซับซ้อน แต่ก็มีวิธีการหลัก ๆ ที่จะหลีกเลี่ยงการเลือกใช้ถ้อยคำแบบเลือกปฏิบัติในงานเอกสารภาษาอังกฤษ ได้แก่ การไม่เลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเพศ (non-sexist) การไม่เลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเชื้อชาติและอายุ (non-racist and non-ageist) และการไม่เลือกปฏิบัติเนื่องด้วยความสามารถและโรคร้าย (non-disability and non-disease)

คำสำคัญ: การเลือกปฏิบัติ, การเลือกใช้คำแบบไม่เลือกปฏิบัติ, สถานประกอบการนานาชาติ



Non-Discrimination in Paper Work in Cross-Cultural Business Communication

Sansanee U-Yen

E-mail: ssala2007@gmail.com

ABSTRACT

Discrimination in an international workplace is a great barrier to succeed in business, so knowledge of non-discrimination, especially in paper work is one of very important awareness of how to deal a business successfully, create, and maintain good relationship with co-workers or business partners in the long run. Moreover, it is vital for job progression. Even though, non-discrimination in paper work is complicated, there are several key ways to avoid discrimination in the area of non-sexist, non-racist and non-agist, and non-disability and non- disease.

Keywords: Discrimination, International workplace, non discrimination



Introduction

“Cross-cultural business communication refers to transmission of information between business people of two or more different cultures whether they reside in the same or different countries” (Harcourt, 1996, p.126). According to Hartcourt’s definition of cross-cultural business communication, success in an international business required comprehension in other cultures and skill in using techniques of cross-cultural business communication. It is not easy due to an important challenge: discrimination that International Labour Organisation has given its definition as “Any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation” (1975, p.7). Discrimination in an international workforce is one of vital obstacles to have progression in careers; therefore, knowledge of non-discrimination, specifically in paper work is highly important to deal business prosperously, weave and maintain good relationship with co-workers or business partners for a long time. In addition, it is significant for job progression. Even though, non-discrimination in paper work is perplexed, there are several methods to avoid discrimination in the aspect of non-sexist, non-racist and non-agist, and non-disability and non- disease.

1. Non-sexist language

As Locker and Kacmarek gave the definition for non-sexist language that it is the language that treats both sexes equally. (1975, p. 59) The ways to make a paper work free from sexism are to check the paper in two areas: words and pronouns.

1.1 Words

Using the words in the second column in stead of the first column is one way to avoid sexist discrimination because words in the second column are preferred by males and females. Also, they treat every reader neutrally.

Sexism Non-sexism

Businessman	A specific title: executive, accountant, and etc. Or men and women in business, business person
Chairman	Chair, chairperson, moderator
Foreman	Supervisor
Salesman	Salesperson or sales representative



1.2 Pronouns

1) Use plural nouns and pronouns

This way prevents a writing from specifying to a gender by using plural nouns or pronouns.

Nonsexist: 1. Supervisors must certify that the time sheets for their departments are correct.

When you use plural nouns and pronouns, other words in the sentence may need to be plural, too. In the example above, plural supervisors with plural time sheets and departments.

2) Use pronoun pairs

Use pronoun pairs to focus on the action of an individual in writing.

Non-sexist: 1. The supervisor must certify that the time sheet for his or her department is correct. (Locker and Kacmarek, 1975)

2. Non-racist and non-ageist language

Language is non-racist and non-ageist when it treats all races and ages fairly.

2.1 Using preferable terms

Refer to a group by the term that the group prefers and change your usage when the preferences change. Sixty years ago, “Negro” was preferred by African Americans more than “colored”. As the time changed, a new knowledge based on a survey in 1990s which showed that almost half of blacks aged 40 and older preferred black, yet 18-39 black preferred African American. Now using “African American” pleases your readers more. In the same way, older and mature people generally accepted “senior citizens” more than golden agers.

2.2 Avoiding terms that suggest that competent people are unusual

Don’t use some words showing writer’s expectation that competent one from a race or an age is extraordinary, while the others are not. For example, the statement of “She is intelligent Black woman” suggested that the writer expects most black woman to be stupid. Or “He is a spry 70-year-old” suggested that the writer is amazed that the old can still move. (Locker and Kacmarek, 1975)



3. Non-disability and Non-disease

A disability is a physical, mental, sensory, or emotional impairment that interferes with the major tasks of daily living. You can make your paper work free from this type of discrimination as follows:

3.1 Focus on the person not the condition

Use the condition instead of adjectives used as nouns which imply that the condition of the person.

Discrimination	Non-discrimination	Reason
----------------	--------------------	--------

The mentally retarded	People with mental retardation	The condition does not define the person or his or her potential.
-----------------------	--------------------------------	---

The blind	People with vision impairments
-----------	--------------------------------

Cancer patients	People being treated for cancer
-----------------	---------------------------------

3.2 Avoid negative terms unless the audience prefers them.

Use only the terms that the group prefers. People who lose their hearing as infants, children, or young adults often prefer to be called deaf. But people who lose their hearing as older adults often prefer to be called hard of hearing, even when their hearing loss is just as great as someone who identifies as part of deaf culture. (Locker and Kacmarek, 1975)

Conclusion

In summary, caring for your audiences when you write a paper work by paying more attention to several key ways to avoid discrimination in cross-cultural communication in three areas: non-sexist (by using appropriate words and pronouns), non-racist and non-agist (by using preferable term and avoiding some terms that imply competent people are unusual), and non-disability and non-disease (by focusing on the person not the condition and avoid negative terms) leads to succeed in business contraction and job advancement because bias-free language does not discriminate against all kinds of people. Also, it is fair and friendly together with drawing all reader's attention and sustaining the writer's good willingness.



References

- Hartcourt, J. (1996). *Business Communication*. Ohio: South-Western Educational Publishing.
- International Labour Office. (1975). *Fighting discrimination in employment and occupation*. Geneva: Blanc-Witter SA.
- Locker, K. and Kaczmarek, S. (2001). *Business communication: Building critical skill*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.



ภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

สถาบันการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

อีเมล: Tarineekittitarinee2004@outlook.co.th

สมบัติ เดชบำรุง, วีระ วงศ์สรรค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใน 5 ด้าน ; 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ 1.3 การกระตุ้นเขาวงกตปัญญา 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 1.5 การคิดเชิงระบบ (2) ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใน 5 ด้าน ; 2.1 ความเครียดในงาน 2.2 ความคลุมเครือในบทบาท 2.3 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2.4 ความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และ 2.5 ความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน และ (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็น บุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 560 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความคลุมเครือในบทบาทของตนเอง มีความท้อแท้ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนร้อยละ 63.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นเขาวงกตปัญญา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน



Administrator's Leadership toward Discouragement in Performance of Teachers in Primary Schools under Nontaburi Primary Educational Service Office Area 2

Tarinee Kittikanjanasophon

Institute of Distance Education, Bangkok University Thonburi

E-mail: Tarineekittitarinee2004@outlook.co.th

Sombat Dechbumroong, Weera Wongsan

Faculty of Education, Bangkok University Thonburi

ABSTRACT

The purpose of this research were to study (1) leadership of primary schools administrators in 5 aspects 1.1 The influence of ideology 1.2 The inspiration 1.3 The stimulation of intelligence 1.4 The consideration of individuality and 1.5 The systematic thinking (2) Discouragement in performance of teachers in primary school; 2.1 Stress at work 2.2 Ambiguity in role 2.3 Emotional exhaustion 2.4 Loss of personal relationship and 2.5 Dissatisfaction of success and (3) Leadership of administrators on discouragement in performance of primary schools-teachers. The sample in the research were 560 personnel-teachers in schools under Nonthaburi educational service area office 2. The research instrument, five-level rating scale questionnaire was used to measure the reliability of the questionnaire with 0.87 level. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that; Leadership of primary schools administrators under Nonthaburi primary education service area office 2, the overall and individual were at high level in all aspects. The discouragement performance of teachers in the schools, overall were at moderate level. When considering each aspect, Ambiguity in roles was at high level. Though, the other aspect were at moderate level.

Leadership of primary schools administrators, overall affecting discouragement performance of teachers in the schools with 63.50 percentage. The statistical significance at .01 level. The most positive correlations were the inspiration and stimulation of intelligence.

Keywords: leadership, discouragement



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารหลาย ๆ ท่านเป็นห่วง เมื่อมองสังคมไทยและการศึกษาไทยในต้นศตวรรษที่ 22 หรืออีกประมาณ 100 ปีข้างหน้า จะเป็นเช่นไร แต่ถ้าย้อนหลังไปในอดีต ก็น่าจะช่วยให้มีพลังใจที่จะมุ่งหน้าต่อไปในอนาคตได้อย่างมั่นใจในศักยภาพของคนไทย เพราะดูบันทึก ย้อนหลัง คนไทยแต่ดั้งเดิม จากรุ่นต่อรุ่น เราก็มีพัฒนาการมาอย่างดี ส่วนใหญ่เป็นนักเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง ที่ทุ่มเทความพยายามอย่างกล้าคิดกล้าทำ เพราะคำว่า “โรงเรียน” “ครู” “นักเรียน” “แบบเรียน” “หนังสือหรือ ตำรา” ถือเป็นสิ่งที่ล้ำสมัย เป็นกระบวนการทัศนใหม่ทางการศึกษาที่ก้าวหน้า เราในยุคปัจจุบัน และรุ่นต่อ ๆ ไปในอนาคต ก็คงจะสืบทอดเจตนารมณ์การเป็นนักเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอีกต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้นกระบวนการทัศนใหม่ทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในต้น ศตวรรษที่ 21 ที่มีคำว่า “ดิจิทัล” บูรณาการเข้าไปด้วย ถือเป็นสิ่งท้าทาย ที่ไม่น่าจะเหลือบ่า กว่าแรงพลังของคนไทยในยุคปัจจุบันและในอนาคตทุกรุ่นทุกวัย บางคนเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศนใหม่ทางการศึกษาที่เกิดขึ้น และเห็นว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งล้ำสมัยในยุคปัจจุบัน ที่ต้องนำมาใช้ ให้เป็นประโยชน์กับประเทศชาติ แม้จะมีอุปสรรคปัญหาหรือความไม่พร้อม ก็เป็นผลจากการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งที่น่าท้าทายต่อการเริ่มได้ บนดินชั้นที่ 1 แห่งศตวรรษที่ 21 นี้ไปด้วยกันอย่างตระหนักด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอนโยบายหรือคำสั่งจากส่วนกลางหรือต้นสังกัด ควรทำงานกันอย่างเป็นมดงานคนละไม้คนละมือ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ คือคุณภาพของผู้นำ เพราะผู้นำเป็นเสมือนหลักชัยขององค์การ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามหากผู้นำขาดภาวะผู้นำ ขาดความสามารถ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉื่อยชาท้อแท้ เกิดความขัดแย้ง ทำงานไม่ตรงตามเป้าหมาย ตลอดทั้งขาดขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความล้มเหลวขององค์การได้ ซึ่งเราเรียกว่า ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2550)

การบริหารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่ง การบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและดำเนินไปได้โดยได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้จักดำเนินบทบาท พฤติกรรมภาวะผู้นำของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารการปฏิบัติงานใด ๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลแล้วจำเป็นที่ผู้นำต้องมีความชำนาญอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั่นก็คือ มีทักษะใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นเขาวนปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการคิดเชิงระบบ นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงาน และความสามารถเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขสาเหตุแห่งปัญหาที่ทำให้อารมณ์ไม่ปกติได้ ยังส่งผลต่อการทำงานด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นทำให้สามารถรักษาความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการทำงานเป็น



ทีมทำให้บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำรงรักษาความเจริญของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด” (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, หน้า 5)

ในกระบวนการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาเยาวชน ที่จะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพต่อไป ในการที่จะอบรมสั่งสอนเด็กนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพได้นั้น ครูเป็นแม่พิมพ์ที่ดี มีคุณภาพ คือ การทุ่มเทอย่างจริงจังและให้ความสำคัญกับหน้าที่อย่างแท้จริงและตัวครูเองต้องประพฤติปฏิบัติตนให้สมกับการเป็นแม่พิมพ์ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมมาจากความศรัทธาในวิชาชีพครูที่ทำอยู่ ความศรัทธาในวิชาชีพครูนั้นส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพิจารณาได้จากความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของคุณครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีจะมีความรู้สึกที่งานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทให้กับงาน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร ด้วยเหตุนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูไม่ดีก่อให้เกิดการขาดขวัญและกำลังใจ เกิดทัศนคติที่ไม่ดี ความศรัทธาในวิชาชีพที่ทำอยู่ลดลง และขาดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาเยาวชนในที่สุด (ชนิษฐา ยอดคำปา, 2546)

ดังนั้นบทบาทของครูจึงมีไม่เพียงงานสอนหนังสืออย่างเดียว แต่ครูยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ต้องปฏิบัติ ทั้งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ชั้นเรียน การจัดทำสื่อการสอน ความสัมพันธ์ชุมชน งานพิเศษของโรงเรียน ช่วยงานของหน่วยงานอื่น ๆ และการพัฒนาตนเอง จากการที่ครูมีภาระหน้าที่ตามสภาพการณดังกล่าวนี้ ทำให้ครูต้องเผชิญปัญหาและความกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ อาจทำให้กระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ถ้าครูเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูทั้งนี้มีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และลักษณะการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแบสและอวลิโอ (Bass & Avolio), อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2550)

จากเหตุผลและความเป็นมา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ต่อความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานของคุณครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ว่าเป็นเช่นไร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน และผู้สนใจทั่วไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของคุณครู และนำไปใช้ในการแสวงหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของคุณครูต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ของ แบนและอโวลีโอ และความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเครียดในงานด้านความคลุ้มเครือในบทบาท ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและ ด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 (1,780 คน) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 560 คน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลจากการวิจัยนี้ คาดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

1. ได้ทราบถึงภาวะผู้นำในการบริหารที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. ผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการแสวงหา แนวทางป้องกันและแนวทางลดระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยอัตราส่วนร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ตอนที่ 3 ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สันสัมพันธ์กัน

สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง ร้อยละ 66.7 โดยมีอายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.3 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคือ ร้อยละ 81.0 สำหรับด้านอายุการทำงานครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.3
2. บุคลากรครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านที่ระดับ มากทุกด้าน ส่วนความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ครูมีความคลุมเครือในบทบาทของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเครียดในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนร้อยละ 63.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นเขาวงกตปัญญา



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย “ภาวะผู้นำในการบริหารที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2” จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านที่ระดับ มากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองและให้ความสำคัญกับความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 5) รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีของแบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2550 หน้า 25)

2. ในภาพรวมความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นในด้านความเครียด ครูมีความเครียดในการที่ต้องทำรายงาน เอกสารต่าง ๆ ให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูอาจรู้สึกกระวนกระวายตลอดเวลาเมื่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยจึงอยู่ในระดับมาก ครูรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไร้ความสามารถเมื่อทราบว่ามีผู้อื่นมาทำแทน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูมีความเครียดจากการที่ต้องพยายามแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างนักเรียนด้วยกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำงานมากเกินไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูมีความรู้สึกเครียดหรือไม่พอใจ เมื่อถูกผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานวิจารณ์ผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูต้องพยายามแก้ปัญหาการขัดแย้งทางความคิดระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความเครียดเมื่อรู้สึกว่าตนเองต้องเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนนอกเวลาราชการมากเกินไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูต้องพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความเครียดโดยคิดว่าตนเองไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เรียนได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุนทร สมลือแสน. (2553)

นอกจากนี้ด้านความคลุ้มเครือในบทบาท ในภาพรวมความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะครูมีความคลุ้มเครือในบทบาทของตนเอง โดยครูต้องใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ทุกครั้ง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูทราบเกณฑ์การพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูจัดสรรเวลาในแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูมีความคลุ้มเครือในสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการทำงาน ซึ่งดูจะเป็นเรื่องลึกลับว่าการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นพิจารณาจากอะไร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูมีความคลุ้มเครือเมื่องานที่ได้รับผิดชอบอยู่นั้นเกิดความผิดพลาด และไม่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เดียวกันครูทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ระบุชัดเจน มี



ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความคลุมเครือในบทบาท ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความคลุมเครือในบทบาท ด้านเป้าหมายและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความคลุมเครือในบทบาท ด้านสิทธิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความคลุมเครือในบทบาท ด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายในที่สุด เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสภาวะความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในภาพรวมความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ครูจะรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับการแก่งแย่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบงานที่หนัก และซับซ้อนยุ่งยาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ตนเองไม่มีความสุข จิตใจห่อเหี่ยว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูรู้สึกว่าการทำงาน มีความวิตก กังวล คับข้องใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในบางครั้งครูรู้สึกว่าตนเองหมดความกระตือรือร้นและความอดทนที่จะปฏิบัติงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความรู้สึกเครียดเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดทั้งวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้สึกอ่อนล้าในตอนเช้าของวันทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ในภาพรวมความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะตำหนิว่าเป็นความผิดของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตนเองจะตำหนิเพื่อนร่วมงานในที่นี้ หากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือขาดความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และครูรู้สึกจะรู้สึกความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานและนักเรียนบางคน อย่างไม่ใส่ใจในความรู้สึกของเขา รวมไปถึงไม่สนใจในเรื่องใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้สึกถึงความไม่สมหวังในความสำเร็จของตนเอง ในภาพรวมความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ครูมีความรู้สึกถึงความไม่สมหวังในความสำเร็จของตนเองว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูมีความคิดว่าตนเองได้สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่ามากมายจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูสามารถสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูสามารถจัดการปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสุขุมรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูคิดเสมอว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานบางคน ขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ครูรู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และครูรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถแก้ปัญหาของนักเรียนส่วนใหญ่ได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของแก้วมณี บุณลิตี.(2559). ได้ศึกษาเรื่องความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูครูโรงเรียนรุ่งเรืองวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 พบ



ว่า ครูในโรงเรียนมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความคลุมเครือในบทบาทของตนเอง มีความท้อแท้อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนร้อยละ 63.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นเขาวนปัญญา สอดคล้องกับสุนทร สมลือแสน. (2553) และทฤษฎี หลิมทอง. (2550) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน.

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงาน โดยกำหนดเวลาการส่งเอกสารให้ชัดเจนมากขึ้น และควรจัดการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อแบ่งเบางานด้านเอกสารจะเป็นการลดความเครียดในงาน
2. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตามความถนัดของบุคคล เพื่อให้งานที่ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานลดปัญหาด้านความคลุมเครือในบทบาทและ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีการแก่งแย่งชิงดีกันเพื่อความก้าวหน้ากันมาก ผู้บริหารความที่จะมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดผ่อนคลายสร้างความสามัคคีในองค์กร ลดความขัดแย้งส่วนบุคคล
3. ผู้บริหารควรที่จะมีมาตรฐานการพิจารณาความดีความชอบในปฏิบัติงานของบุคลากรครู เพื่อที่จะสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และป้องกันความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2



บรรณานุกรม

- ทฤษฎี หลิมทอง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. ปรียญานิพนธ์ปรียญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในต้น ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุนทร สมลือแสน. (2553). *ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ บุตรธรรม. (2551). *ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณี ขอบบัวคลี่. (2549). *ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูพิเศษ สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. NewYork Harper Collins.
- Daft. L.R. (2008). *Management*. 10th Ed. Thomson South-West. Tennessee.
- Drucker. F. P. (1999). *Management Challenges for the Century*. NewYork Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activity*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): pp.607-610.