

แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

MOTIVATION RELATED TO TEACHER BURNOUT OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK



นันทพร ชูทรัพย์

NANTAPORN CHOOSUP

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน...40782
วัน, เดือน, ปี... 6 พ.ย. 2544

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

**MOTIVATION RELATED TO TEACHER BURNOUT OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2001

ISBN 974-648-391-9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่พิมพ์ขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

นางนันทพร ชูทรัพย์

รหัสประจำตัว

39064113

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2544

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ กลั่นหอม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุนกับความท้อแท้ของครู ทั้ง 3 ด้าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 93 แห่ง จำนวน 372 คน จากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 103 แห่ง จำนวนครู 6,074 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 ด้าน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 55.92 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.46 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 19.62
2. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 76.61 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.17 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 10.22

3. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 33.06 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.94

4. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง

5. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

6. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05



Thesis Title	Motivation Related to Teacher Burnout of Private Vocational Schools in Bangkok
Student	Mrs. Nantaporn Choosup
Student ID.	39064113
Degree	Master of Industrial Education
Year	2001
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Naovaratana Vilaichone
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Lertlak Klinhom

ABSTRACT

The purposes of this study were:

1. To survey teacher burnout of private vocational schools in three areas : emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment.
2. To study the relationship between the motivator factors and hygiene factors of those three areas.

The samples in this study were 372 teachers currently teaching in 93 private vocational schools in Bangkok, Thailand.

The instrument used in this study was divided into three components comprising a general personal information of the participants a burnout inventory, a motivator, and hygiene factors section.

The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation and simple correlation by using the computer program SPSS/PC⁺.

The findings of this study were as follows :

1. The teacher burnout with emotional exhaustion of private vocational schools was low which accounted for 55.92%, followed by 24.46% in moderate level and 19.62 % in high level
2. The teacher burnout with depersonalization of private vocational school teachers was low which accounted for 76.61%, followed by 13.17% in moderate level and 10.22% in high level.
3. The teacher burnout with personal accomplishment of private vocational school was low which accounted for 50.00%, followed by 33.06% in high level and 16.94% in moderate level.
4. The motivator and hygiene factors affected the private vocational school teachers were moderately.

5. The motivator factors had negative relationship with the burnout for emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment.

6. The hygiene factors had negative relationship with the burnout for Emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาแนะนำและชี้แนะแนวทางพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลชัย และรองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ รวมถึงคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่กรุณาแนะนำ และให้แนวทางรวมถึงให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ข้อมูลและให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

คุณค่า และประโยชน์ที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่คณาจารย์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีส่วนประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า

นันทพร ชูทรัพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
1.7 ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
1.8 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	7
1.9 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ความหมายของความท้อแท้.....	9
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้.....	11
2.3 ความท้อแท้เกิดขึ้นเมื่อใด.....	14
2.4 สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้.....	15
2.5 ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน.....	18
2.5.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์.....	19
2.5.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล.....	20
2.5.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน.....	21
2.6 ผลที่เกิดจากความท้อแท้.....	22
2.7 การจูงใจในการทำงาน.....	24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ VI ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ.....	34
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	59
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	59
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.5 อภิปรายผล.....	65
5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	74
5.7 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	98
ประวัติผู้เขียน.....	107

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	เปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg.....31
3.1	เกณฑ์การพิจารณาความท้อแท้ MBI : Maslach Burnout Inventory.....37
4.1	แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา.....40
4.2	แสดงจำนวน คำร้อยละ และระดับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.....41
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 5 ด้าน.....42
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความสำเร็จของงาน.....43
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความก้าวหน้าของงาน.....44
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการยอมรับนับถือ.....45
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความรับผิดชอบ.....46
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านลักษณะของงาน.....47
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 5 ด้าน.....48
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการนิเทศงาน.....49
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน.....50
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านนโยบายและการบริหาร.....51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	52
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจและลำดับที่แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านรายได้.....	53
4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) และค่าความน่าจะเป็น (p) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น กับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	54
4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) และค่าความน่าจะเป็น (p) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน กับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	56



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่พึงปรารถนาจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ย่อมต้องอาศัยการศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคน ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้เป็นการสร้างรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ “คน” เป็นการเตรียมและนำคนไทยให้ก้าวสู่สังคมยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้ทันโลก จึงมุ่งขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชน ทั้งมวลให้กว้างขวางและสูงขึ้น มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลชุมชนประเทศและสร้างศักยภาพของประเทศในการพึ่งพาตนเอง อีกทั้งสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจในประชาคมโลกบนพื้นฐาน แห่งความเป็นไทย (รุ่ง แก้วแดง. 2540 : 1)

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดัง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 2)

ดังพระราชดำรัส ขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้โดยสะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. 2526 : 78)

การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายนั้น คุณงามความดีอยู่ที่ตัวครู และคุณภาพของครูก็คือหัวใจของการศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย. 2528 : 26) ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมยุคใหม่นั้น บทบาทของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศการเรียนรู้ เสนอสาระที่ท้าทายการคิด วิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูจำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูง สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องเพื่อให้รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 72) ภาระหน้าที่ของครูจึงมีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมต่อนักเรียน และสังคม ครูจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากนับตั้งแต่ นักเรียน เพื่อนครู ศิษยานุศิษย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มาเกี่ยวข้องกับกิจการของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526 : 180) จากสภาพและภาพลักษณ์ที่มีต่อ
 ตัวครู และบทบาทหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบรวมถึงปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ
 ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้ครูเกิดความท้อแท้ (Burnout) ซึ่งเป็นสิ่งที่
 หลีกเลี่ยงไม่พ้นอาจเกิดขึ้นกับใครเมื่อไรก็ได้ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2523 : 57) ผู้ที่ประสบกับความ
 ท้อแท้จะมีความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถไม่มีประสิทธิภาพ
 อาการของคนที่เกิดความท้อแท้ทางด้านอารมณ์ก็คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เกิดความรู้สึก
 เบื่อหน่าย เย็นชา หมดหวัง คับข้องใจ รวมทั้งรู้สึกหมดกำลังใจ หมดพลังที่จะไปทำงานต่อไป
 การทำงานจึงเป็นไปอย่างเฉื่อยชาและมีอัตราการสาย ลาหรือขาดงานบ่อย ๆ ผลของความท้อแท้
 ถ้าเกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานใดแม้แต่ในวงการครูก็เช่นกัน จะทำให้บุคคลนั้นขาดความ
 กระตือรือร้นในการทำงาน ความเอาใจใส่ ความผูกพันกับงานและอาชีพลดลงด้วย เป็นเหตุให้
 การทำงานของบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เช่นนี้หน่วยงานนั้นคงไม่
 สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ในส่วนของการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในระดับที่ต่ำกว่า
 อุดมศึกษามีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในรูปของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (จริยา ทัพพะกุล ณ อุรุยา.
 และคณะ. 2535 : 170) จะเห็นได้ว่าภาคเอกชนได้เข้ามารับภาระในการจัดการศึกษาร่วมกับภาค
 รัฐบาล โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษาในอัตราครั้งต่อครั้ง โดยพิจารณาจากสัดส่วนนักเรียนประเภท
 วศึกษา ระหว่างภาครัฐ : ภาคเอกชน เท่ากับ 50.6 : 49.4 และแนวโน้มในปี 2544 จะอยู่ในอัตรา
 50 : 50 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 7)

การที่จะให้การจัดการด้านอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพ ครูผู้สอนถือเป็นผู้เปิดประตู
 ทางวิญญาณและปัญญาให้แก่ศิษย์ โดยแท้จริง (จรวยพร ธรณินทร์. 2539 : 11) โดยเฉพาะเรื่องขวัญ
 และกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน เป็นเรื่องที่ถูกฝ่ายจะต้องให้ความสนใจ และสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องประสานกับทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร
 โรงเรียน สมาคมโรงเรียนเอกชน ให้ช่วยกันหามาตรการในการดูแลด้านขวัญและกำลังใจอย่าง
 จริงจัง เพราะถ้าขาดความมั่นคงในอาชีพแล้ว คุณภาพการศึกษาก็จะพลอยตกต่ำไปด้วย (วิศิษฎ์
 ชุมวรฐายี. 2538 : 104) และสภาพปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะต้องเผชิญกับครู
 ขาด ลา สาย ในทุกสถานศึกษาซึ่งเป็นปัญหาในด้านการบริหารงาน รวมถึงความด้อยคุณภาพในการ
 ปฏิบัติงานของครูอันเนื่องมาจากความท้อแท้ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

จากความสำคัญของบุคลากรครูที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรงนี้เป็นเรื่องที่จะต้องให้
 ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพของครู หากครูเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์จนเกิด
 ความท้อแท้ขึ้น จะนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง
 การเตรียมการสอน และความเอาใจใส่ต่อนักเรียนลดลง เกิดความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บ่อยครั้ง รวมทั้งความทุ่มเทให้กับงานน้อยลง (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 5) หากปล่อยให้สภาพเช่นนี้ ดำเนินต่อไปโดยไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบ อันเนื่องมาจากการทำงานแล้ว ผลนี้กระทบไปถึงเยาวชนของชาติ ซึ่งจะเติบโตเป็นผู้รับผิดชอบประเทศชาติในอนาคตให้อยู่รอดปลอดภัยได้อย่างไร

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และเป็นสมาชิกสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้บริหาร โรงเรียนมีความสนใจที่จะทำงานวิจัยในเรื่องของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พิจารณาถึงความท้อแท้ใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และศึกษาถึงแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ของการปฏิบัติงานในขอบข่ายของการบริหารงานในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร อันจะเป็นประโยชน์ในการป้องกัน หรือ แก้ไขปัญหาอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของครู ที่ส่งผลกระทบโดยตรงถึงมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวม

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2) ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
- 3) ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุนกับความท้อแท้ของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

3. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน
4. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
5. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
6. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวความคิดตามแบบทดสอบความท้อแท้ เอ็ม.บี.ไอ. (MBI ; Maslach Burnout Inventory) ของ Maslach แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เบิร์กลีย์ ซึ่งวิจิตร วรุตบางกุล แปลไว้ และไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 235-236) ได้พัฒนาและนำมาใช้ในการทดสอบความท้อแท้โดย สอบถามถึงความท้อแท้ของบุคคล เป็นคำถามสั้น ๆ จำนวน 22 ข้อ เป็นการสอบถามถึงความท้อแท้ใน 3 ด้าน คือ

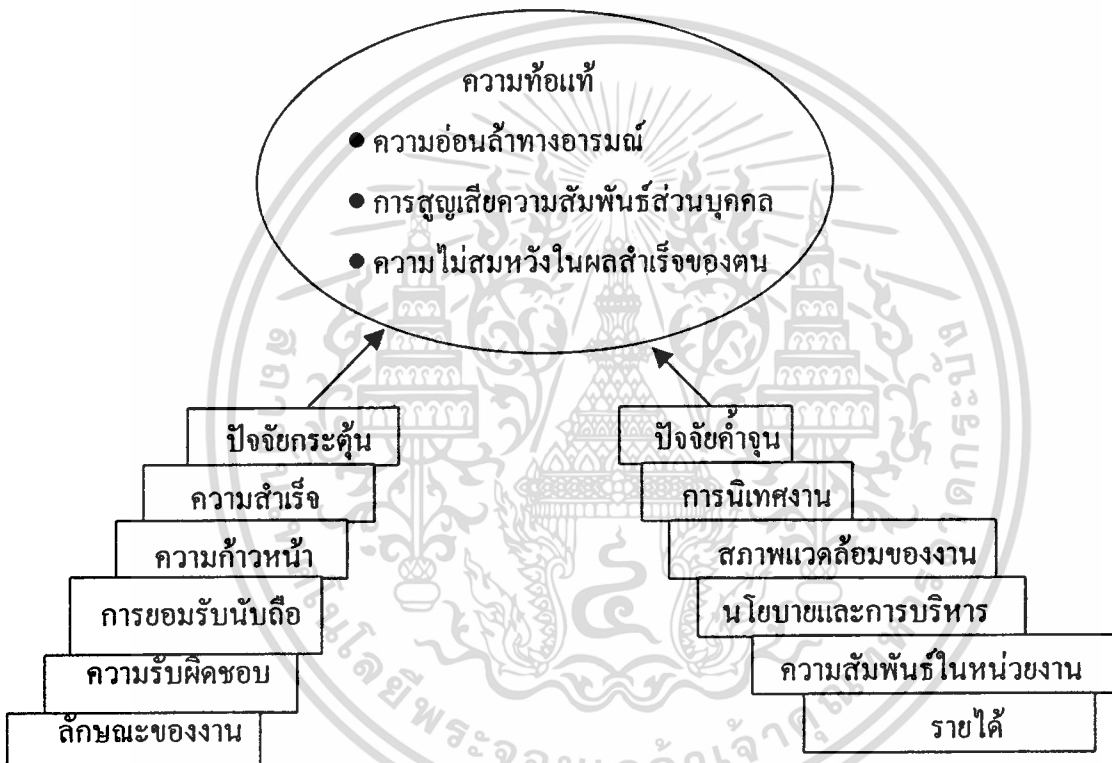
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะมีลักษณะของความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หมดเรื้อวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานไม่เป็น ไปด้วยดี
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ แสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉยเมย ไม่สนใจพฤติกรรมของบุคคลรอบด้าน มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย
3. ความสมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ แต่สำหรับในการวิจัยนี้จะพูดถึงความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ส่วนในด้านการศึกษาแรงจูงใจที่สัมพันธ์ต่อความท้อแท้ของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ของ Herzberg อ้างอิงมาจาก ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 57-62) ซึ่งพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - 1.2 ความก้าวหน้า (Advancement)
 - 1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ลักษณะของงาน (The work itself)
2. ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) สิ่งที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน
 - 2.1 การนิเทศงาน (Supervision)
 - 2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (Working Condition)
 - 2.3 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
 - 2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interpersonal Relation)
 - 2.5 รายได้ (Salary)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครใน 3 ด้าน ตามแบบสอบถาม MBI (MBI ; Maslach Burnout Inventory) และแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานใน 2 ด้าน ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยคำจูน โดยศึกษาจากทรศนะของครูในปีการศึกษา 2542

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 103 โรงเรียน จำนวน 6,074 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มโรงเรียนมา ร้อยละ 90 ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั้งหมดในเขตกรุงเทพมหานคร ได้เท่ากับ 93 โรงเรียน และในแต่ละโรงเรียนสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเปิดตาราง Krejcie, R.V. และ D.W. Morgan รวมเป็น 372 คน

1.7 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 ความก้าวหน้าของงาน
- 1.3 การยอมรับนับถือ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

- 2.1 การนิเทศงาน
- 2.2 สภาพแวดล้อมของงาน
- 2.3 นโยบายและการบริหาร
- 2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 2.5 รายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน 3 ด้าน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

1.8 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงสภาพความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร เท่านั้น

1.9 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่ทำการสอนด้านอาชีวศึกษาของเอกชนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ความท้อแท้ หมายถึง อาการความอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางอารมณ์และจิตใจ เบื่อหน่ายงานที่ทำมาเป็นเวลานาน ต้องการปลีกตัวออกจากสังคม และเห็นว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดด้วยแบบวัด Maslach Burnout Inventory มี 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หหมดเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้ นาน ๆ จะทำให้ครูไม่สามารถทำการสอนหรือร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้บังเกิดผลดีได้

2.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึงการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉยเมย ไม่สนใจพฤติกรรมของนักเรียน มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย

2.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึงความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มองที่ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

3. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือ

3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นรวมถึงการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสามารถ ผลงานและความสำเร็จจากบุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานและการตัดสินใจงานของเขา ทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติสอดคล้องตรงตามความต้องการ ความสนใจ และความรู้ความสามารถที่มีอยู่

4. ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง สิ่งที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานตามทฤษฎี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นใบใช้ประโยชน์ท่านการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สององค์ประกอบของ Herzberg คือ

- 4.1 การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น
- 4.2 สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้
- 4.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ปรัชญา นโยบาย แนวทางในการดำเนินการของโรงเรียน
- 4.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียน
- 4.5 รายได้ หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานทั้งในรูปของตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น
5. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2542
6. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือข้อคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
7. แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างให้เกิดพลังซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานนั้นสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของความท้อแท้
- 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้
- 2.3 ความท้อแท้เกิดขึ้นเมื่อใด
- 2.4 สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้
- 2.5 ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน
 - 2.5.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์
 - 2.5.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
 - 2.5.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน
- 2.6 ผลที่เกิดจากความท้อแท้
- 2.7 การจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความท้อแท้

ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการได้ให้ความหมายของความท้อแท้ไว้ ดังนี้

Freudenberger (1975 : 159-160) ให้ความหมายว่าเป็นความไม่สมหวัง เบื่อหน่ายงานที่ทำมาเป็นเวลานาน เกิดความอ่อนล้าเพราะว่าความต้องการในพลังและความคิดมากเกินไป ซึ่งความท้อแท้นี้เกิดขึ้นในลักษณะอาการที่แตกต่างกัน ผันแปรไปตามแต่ละบุคคล โดยปกติจะเกิดขึ้นประมาณหนึ่งปีหลังจากที่ได้เริ่มทำงานในหน่วยงาน

Maslach (1978 : 113) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการสูญเสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความสนใจหรือความเอาใจใส่กับผู้มารับบริการ ผู้ที่เกิดความท้อแท้นั้นได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ และไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ จนในที่สุดก็จะเกิดความท้อแท้ขึ้น

Chemiss (1980 : 5) อธิบายว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในอาชีพไปในทางลบ เสื่อมถอยในเรื่องของความเชื่อถือไว้วางใจและอุดมการณ์ พยายามหลีกเลี่ยงจากงานที่ทำ เป็นลักษณะของการตอบสนองความเครียดจากการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Veniga and Spradley (1981 : 6-7) ให้ความหมายว่า เป็นสภาพความอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรง ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ ที่เป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการพักผ่อนคลาย ทำให้ร่างกายและแรงใจของผู้ปฏิบัติงานลดลง

Niehouse (1981 : 25-28) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มีอาชีพ ช่วยเหลือบริการผู้อื่น เช่น งานสอน พยาบาลและงานสังคม ความท้อแท้ เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน ฉุนเฉียวง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้ายและรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับนับถือ

Perlman and Hartman (1982 : 293) ได้ให้ความหมายคล้ายกับ Maslach โดยกล่าวว่า ความท้อแท้เป็นการตอบสนองความเครียดทางอารมณ์ด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย การทำให้ผลผลิตของงานต่ำ และความสัมพันธ์ของบุคคลเสียไป

Muldary (1983 : 12) ให้ความเห็นว่า ความท้อแท้เป็นขบวนการที่เกี่ยวกับสุขภาพในการ ประกอบอาชีพ สืบเนื่องมาจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์ ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือ จึงประสบกับความอ่อนล้าและ ต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

Dessler (1988 : 682) ได้อธิบายว่า เป็นการหมดสิ้นไปของร่างกายและจิตใจ ด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไปในการที่จะให้ได้ในบางสิ่งซึ่งไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงาน จึงเกิดความเครียดขึ้นในการค้นหาสิ่งที่ไม่บรรลุ เป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมอื่นเข้ามาผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ท้อแท้มักจะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

สุพัฒนา เดชาดิวงศ์ ณ อยุธยา และคณะ (2542 : 489) ได้ให้ความหมายของความท้อแท้ ว่าเป็นความแปรปรวน ซึ่งประกอบด้วยอาการอ่อนใจ อ่อนเพลีย และบางครั้งหมดแรง อาการที่พบมีหลายแบบส่วนมากเป็นแบบท้อแท้ใจ เหนื่อยอ่อน หมดแรง ไม่อยากจะเริ่มทำอะไร ทำให้ การงานค้างคั่ง เบื่ออาหาร ความจำเลอะเลือน ซาดตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย อาจมีอาการวิตกกังวล และอาการซึมเศร้า

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 ได้ให้ความหมายของคำ ท้อแท้ไว้ว่า เป็นความอ่อนเปลี้ยหมดกำลังใจ (ราชบัณฑิตสถาน. 2530 : 247)

จากความหมายของความท้อแท้ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความท้อแท้ เป็นอาการที่แสดง ออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หมดแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกตนเอง ไร้ความสามารถ ไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนเองบรรลุความสำเร็จได้

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้

จากการศึกษาวิจัย และทดลองของ Maslach และคณะ (อ้างใน กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531 : 12) ซึ่งได้ทำการศึกษามารดาบุคคลที่ประกอบวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้งบุคคลในวงการศึกษาศาสตร์ โดยทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลเหล่านี้ มีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเองและกับบุคคลที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือรวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติ จากการศึกษาดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า บรรดาบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่น ๆ อยู่โดยสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลายาวนานในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มที่จะต้องประสบกับความท้อแท้ จากบรรดางานวิจัยที่ได้กระทำต่อมาโดยบุคคลอื่น ๆ อีก ได้แสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปแล้ว ความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับผู้ที่มีอาชีพต่อไปนี้

1. ครู
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจ
3. นักสังคมสงเคราะห์
4. พนักงานในสถานบำบัดโรคจิต
5. ทนายความ
6. ผู้ให้คำปรึกษาและแนะแนว
7. ผู้บริหารองค์การ
8. ผู้มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ

จะเห็นได้ว่าบรรดาผู้มีอาชีพเหล่านี้ ล้วนแต่จะต้องมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือยุ่งเกี่ยวกับบุคคลอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ที่ต้องใช้ทั้งแรงกายและอารมณ์ และในบรรดาอาชีพที่กล่าวมาจะเห็นว่าครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องประสบกับความท้อแท้อย่างรุนแรง ดังเช่นในประเทศสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มว่าปริมาณครูที่ลาออก และครูที่มีความบกพร่องทางจิต มีจำนวนมากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวพบว่ามีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการประกอบอาชีพด้วย สำหรับประเทศไทยนั้น ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น การขาดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับการขอย้ายเปลี่ยนโรงเรียน หรือย้ายโอนจากหน้าที่ครูไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับงานสอนอีกต่อไป ส่วนหนึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 73-78) ได้ศึกษาถึงความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 เมื่อพิจารณาโดยเกณฑ์ของแมสแลค Maslach จะมีระดับต่ำในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และมีความท้อแท้ในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา ในระดับกลุ่มพบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา 7 มีระดับความท้อแท้ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง ส่วนความ

ที่ถอดย่นด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาจำนวนครูที่มีความที่ถอดย่นในด้านต่าง ๆ และในแต่ละระดับพบว่า ครูที่มีความที่ถอดย่นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 11.64 ระดับปานกลางมีจำนวนร้อยละ 25.91 และระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 62.45 มีความที่ถอดย่นด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 4.59 ระดับปานกลางมีจำนวนร้อยละ 17.05 และในระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 78.36 และมีความที่ถอดย่นในด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตนในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ 23.94 ระดับปานกลางมีจำนวนร้อยละ 40.50 และในระดับต่ำมีจำนวนร้อยละ 35.56 สำหรับความที่ถอดย่นเมื่อเปรียบเทียบตัวแปรอิสระด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับการวิเคราะห์สาเหตุของความที่ถอดย่นในอันดับต้น ๆ ได้แก่ สาเหตุจากระบบพิจารณาความคิดความชอบไม่เป็นธรรม และสาเหตุจากโรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความที่ถอดย่นในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่าครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความที่ถอดย่นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความที่ถอดย่นด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็นโสด มีความที่ถอดย่นต่อการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความที่ถอดย่นด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30-40 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง (4-13 ปี) มีความที่ถอดย่นด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มี เพศ ภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความที่ถอดย่นในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ กับความที่ถอดย่นของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความที่ถอดย่นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านความผูกพันและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความที่ถอดย่นด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความที่ถอดย่นด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านชีวสังคม (สภาพสมรส) สามารถพยากรณ์ความที่ถอดย่นด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ ส่วนปัจจัยกระตุ้นสามารถพยากรณ์ความที่ถอดย่นด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ตัวแปรย่อย ๆ ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความที่ถอดย่นได้ดีที่สุด คือความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ความที่ถอดย่นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท

การสนับสนุนการทำงานและการปรับตัว เป็นตัวพยากรณ์ของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาทและอายุ เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

Rotier (1983 : 72-78) ได้ศึกษาถึงความท้อแท้ของครูโรงเรียนระดับเล็กในชนบท ได้พบว่าครูเป็นจำนวนมากที่ประสบกับความท้อแท้ โดยทั่วไปครูชาย จะมีความท้อแท้สูงกว่าครูสตรี โดยเฉพาะในช่วงอายุ 41-50 ปี

Gover (1983 : 28) ได้ศึกษาระดับความท้อแท้และตัวแปรทางด้านลักษณะประชากร (Demographic Variables) พบว่า มีความแตกต่างในระดับของความท้อแท้เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านอายุ ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะการเตรียมตัวทางด้านอาชีพ และความพึงพอใจต่อทางเลือกของอาชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังไม่มีความแตกต่างในระดับของความท้อแท้เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านเพศ สถานะการสมรส ระดับของการศึกษา วิชาที่ทำการสอน

Gold (1984 : 299-304) ได้ศึกษาถึงความท้อแท้กับความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการควบคุมเด็กนักเรียนของครู พบว่าครูที่มีความคิดว่าการควบคุมเด็กนักเรียนเป็นเรื่องง่าย จะมีระดับความท้อแท้ต่ำกว่าครูที่คิดว่าการควบคุมเด็กนักเรียนเป็นเรื่องยาก

Anderson and Iwanichi (1984 : 109-132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับแรงจูงใจของครู ได้พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างสูงระหว่างแรงจูงใจกับความท้อแท้ โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

Thomson (1985 : 417) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูที่ประสบความท้อแท้กับครูที่ไม่ประสบความท้อแท้ โดยเปรียบเทียบตามตัวแปร 8 ประการด้วยกันคือ ลักษณะการควบคุมภายในตน ความพึงพอใจต่องาน ความมุ่งมั่นในชีวิต ความเห็นอกเห็นใจที่มีให้กับนักเรียนที่สอน การสนับสนุนในการทำงาน ความไม่เด่นชัดในบทบาท ความพึงพอใจต่อสภาพงานในปัจจุบันและความพึงพอใจต่อชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะการควบคุมภายในตน ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจต่อตนเองในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทฐานะของการเป็นครู ความพึงพอใจต่องานสอนในปัจจุบัน และความพึงพอใจต่อชีวิตของตน

Whiteman and Young (1985 : 299-305) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของครูที่มีต่อนักเรียนและความท้อแท้ ได้พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างสูงระหว่างความท้อแท้กับเจตคติของครูที่มีต่อนักเรียน โดยครูยังมีเจตคติในทางลบต่อนักเรียนมากเท่าไร ระดับความท้อแท้จะเพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น

Devorah (1986 : 24-33) ได้ศึกษาความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศอิสราเอล พบว่า

1. ครูจะได้รับความพึงพอใจมากที่สุดที่ได้ช่วยนักเรียนและไม่ถูกมองไปในทางที่ไม่ดี

2. ความขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง
อย่างแท้จริงจะส่งผลต่อความท้อแท้

3. ความท้อแท้จะเป็นผลมาจากตัวแปรต่าง ๆ ในการทำงาน

Schwab and others (1986 : 14-28) ได้ทำการวิจัยความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับครู ได้พบว่า

1. สาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก การไม่ประสบในสิ่งที่คาดหวัง มีส่วนร่วมน้อย
ในการตัดสินใจในการทำงาน มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดการ
สนับสนุนส่งเสริมจากสังคมในการปฏิบัติงาน และระบบการให้คุณให้โทษไม่แน่นอน

2. ผลที่เกิดจากความท้อแท้จะได้แก่ ความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพครู การลาหรือ
ขาดงาน ความพยายามในการปฏิบัติงานลดลงและคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลลดลง

2.3 ความท้อแท้เกิดขึ้นเมื่อใด

สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในบางวิชาชีพนั้น ความท้อแท้จะเกิดขึ้นหลังจากเข้าสู่อาชีพได้
ไม่นานนัก Pines and Aronson (1981 : 83) และ Muldary (1983 : 44) ได้กล่าวว่า ในบรรดา
วิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน ที่มีอัตราการขอย้ายหรือ
เปลี่ยนงานค่อนข้างสูง นั้นแสดงว่าความท้อแท้อาจจะเข้าไปเป็นสาเหตุเกี่ยวข้อง และผู้มีอาชีพ
เช่นนี้จะประสบความท้อแท้เมื่อทำงานไปได้ไม่ถึง 2 ปี ในช่วงเวลานี้ ผู้ทำงานอาจจะประเมิน
สภาพการทำงาน และเห็นว่าความเครียดที่ต้องเผชิญนั้นมีมากเกินไปที่จะจัดการได้ และตัดสินใจ
ว่าสภาพการต่าง ๆ นั้นมาถึงจุดที่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลง
อาจจะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับต่อสู้สำหรับผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ แต่ก็มีเสมอที่ผู้ประสบกับ
ความท้อแท้คิดว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด ก็คือหนีไปให้พ้นจากสภาพการทำงานนั้นเลย

Zahn (1980 : 4-6) ได้ทำการศึกษาถึงความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับครู และได้กล่าวว่า ความ
ท้อแท้จะเกิดขึ้นกับผู้มีอาชีพเป็นครูในช่วงระหว่างปีที่สาม นับจากเริ่มทำงานแต่บางครั้งอาจจะเกิด
ขึ้นเร็วกว่านี้ หรือช้ากว่านี้ก็ได้ สำหรับบางคนนั้น ความท้อแท้จะเกิดขึ้นอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง
ซึ่งอาจจะเป็น 2-3 วัน หรือ 2-3 สัปดาห์ แล้วก็จะพ้นจากสภาพนี้ เนื่องจากหาทางที่จะจัดการ
กับมันได้ หรือไม่ก็เวลาจะทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มีความรู้สึกที่ดีขึ้น Muldary (1983 : 44)
และ Freudenberger (1975 : 73-82) ได้กล่าวว่า คนบางคนนั้นอาจจะประสบกับความท้อแท้อยู่
ชั่วระยะเวลาหนึ่งหายจากอาการนี้ แล้วก็กลับมาเป็นใหม่ ตามคำกล่าวของ Freudenberger ผู้ที่
ประสบกับความท้อแท้จะได้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะป้องกันตนเองจากความท้อแท้ และสามารถ
ปฏิบัติงานภายใต้สภาพความตึงเครียดไปได้โดยไม่ต้องประสบกับความท้อแท้

อย่างไรก็ตาม ความท้อแท้นั้นอาจจะไม่ได้นำไปสู่การขอย้ายหรือเปลี่ยนงาน ผู้ที่ปฏิบัติ
งานบางคนอาจจะไม่คิดเปลี่ยนอาชีพไป ทั้ง ๆ ที่ต้องประสบกับความท้อแท้ แต่อย่างไรก็ตาม

อาจจะมีภาระงานทางเพื่อเปลี่ยนแปลงในบางสิ่งอยู่ เช่น ขอย้ายเปลี่ยนแผนกทำงานหรือหาทางให้มีตำแหน่งสูงขึ้น ในขณะที่อีกหลาย ๆ คนยังทนทำงานอยู่ในที่เดิมและต้องประสบกับความท้อแท้ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จะพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่า คนที่มีลักษณะเช่นนี้ก็เหมือนต้นไม้ที่ขึ้นตายซาก ทำงานเพียงให้ผ่านไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่คิดต่อต้านหรือเปลี่ยนแปลงอะไรให้ดีขึ้น

2.4 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้

จากการศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับความท้อแท้ ได้ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุต่าง ๆ ของความท้อแท้ไว้ดังนี้

Freudenberger (1975 : 75) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อแท้จะเป็นผลมาจากความพยายามที่จะบรรลุในสิ่งที่เป็นความคาดหวังที่เป็นไปไม่ได้

Maslach and Jackson (1981 : 100) กล่าวว่า ความท้อแท้ จะเป็นผลมาจากความเครียดที่บรรดาผู้มีวิชาชีพทางการให้บริการ และความช่วยเหลือแก่สาธารณชนต้องเผชิญ เนื่องจากต้องประสบกับปัญหาของผู้มารับบริการอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด

Faber and Miller (1981 : 241-253) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อแท้ของผู้เป็นครูนั้นจะประกอบด้วย

1. ปัญหาด้านระเบียบวินัยของโรงเรียน
2. ความไม่ใส่ใจในการเรียนของนักเรียน
3. ห้องเรียนแน่นเกินไป
4. มีงานเอกสารมากเกินไป
5. มีการทดสอบต่าง ๆ มากเกินไป
6. รายได้ไม่พอเพียง
7. ผู้ปกครองไม่ให้ความสนใจต่อปัญหาของนักเรียน
8. ผู้ปกครองค่อนข้างจะจู้จู้วุ่นวาย
9. ปราศจากการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร
10. คำวิจารณ์ในทางไม่ดีต่ออาชีพครู

Swick and Hanley (1980 : 72-74) กล่าวว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการที่จะนำไปสู่ความท้อแท้สำหรับผู้มีอาชีพเป็นครู ซึ่งจะประกอบด้วย

1. องค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 1.1 เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนไม่เพียงพอ
 - 1.2 มีสิ่งที่ก่อให้เกิดการหยุดชะงักในการสอนในห้องเรียนบ่อยครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.3 สภาพการบริหารงานทั่วๆ ไปของโรงเรียนไม่ดี
- 1.4 มีงานเอกสารมากเกินไป
- 1.5 สภาพการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว
2. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว
 - 2.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียน
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับสมาชิกในชุมชน
3. องค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 3.1 นิสัยความเป็นคนชอบความสมบูรณ์แบบ
 - 3.2 ไม่มีทักษะในการวางแผน
 - 3.3 มีความมุ่งหวังในผลสำเร็จสูง
 - 3.4 มีเจตคติต่อตัวเองไม่ดี
 - 3.5 พยายามจะทำความสำเร็จในบทบาทที่คาดหวังยาก

Cassel (1984 : 102-107) กล่าวว่า มีสาเหตุ 5 ประการ ที่ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในอาชีพครู ซึ่งได้แก่

1. ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของระบบโรงเรียนในปัจจุบัน
2. การเตรียมตัวไม่เพียงพอที่จะมาประกอบอาชีพครู
3. การบริหารโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ
4. ขาดความร่วมมือที่ดีจากผู้ปกครอง
5. โรงเรียนเน้นปัญหาอื่นมากกว่าเรื่องการเรียนการสอน

Iwanichi (1983 : 27-32) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นเป็นผลมาจากความเครียดที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพสังคม ซึ่งจะเป็ผลมาจากแรงกดดันจากพลังทางด้านการเมือง และสังคม โดยเฉพาะภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของโรงเรียนที่มีต่อประชาชน จะเป็นตัวก่อให้เกิดความเครียดอย่างสำคัญสำหรับครู
2. ความเครียดจากองค์การ เป็นผลมาจากความล้มเหลวของโรงเรียนที่จะดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียน
3. ความเครียดที่เกี่ยวกับปัญหาด้านบทบาท ซึ่งจะเป็ผลมาจากปัญหาระเบียบวินัยในห้องเรียน ครูประสบความยากลำบากในการที่จะหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมมาใช้กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักเรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ การไม่มีเวลาเพียงพอที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ มีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง

Suran and Sheridan (1984 : 742) กล่าวว่าสาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก 2 จุดใหญ่ด้วยกัน คือจากสภาพแวดล้อม และจากสภาพในองค์การ ซึ่งจะแยกออกได้เป็น

1. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
2. ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
4. ปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพ
5. มีภาระหน้าที่หนักเกินไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ
7. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
9. ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน
10. การเมืองในสถานที่ทำงาน
11. ปัญหาด้านส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูง

มีอคติมากเกินไป การคิดงาน และการไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทุ่มเทให้กับการทำงานมากเกินไป คาดหวังในสิ่งที่ไม่จำเป็น ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และความรู้สึกโดดเดี่ยว

Schwab (1986 : 14-28) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อแท้จะมาจากองค์ประกอบ

2 ประการด้วยกัน คือ

1. องค์ประกอบด้านองค์การ ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 1.1 ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาท
 - 1.2 ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และร่วมตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ
 - 1.3 ขาดการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน ไม่ว่าจะจากสังคม และเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
 - 1.5 ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบทางด้านส่วนตัว ซึ่งจะได้แก่
 - 2.1 ความคาดหวังในอาชีพ
 - 2.2 เพศ และอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากสาเหตุต่าง ๆ ของความท้อแท้ดังที่ได้กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า สาเหตุของความท้อแท้นั้นจะมาจากสิ่งต่าง ๆ ในสภาพการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสภาพในการทำงาน และจะมาจากสาเหตุที่มาจากลักษณะส่วนตัวบางอย่าง สำหรับครุ นั้น สาเหตุของความท้อแท้ จะมาจากสภาพการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีโอกาสได้รับผิชอบในงานที่สำคัญ มีภาระหน้าที่มากเกินไป อุปสรรคและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เป้าหมายของการปฏิบัติงานไม่เด่นชัด และจะมาจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน และจะมาจากสาเหตุเนื่องจากลักษณะบางอย่างของตัวเอง เช่นไม่ได้รับการอบรมฝึกฝนอย่างเพียงพอในด้านการสอน ตั้งความหวังกับผลการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป มีอุดมคติมากเกินไป เป็นต้น

2.5 ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน

ความท้อแท้นั้นจะก่อให้เกิดอาการทั้งทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติ ที่มีลักษณะผสมผสานกันไป (Lavandero, 1981 : 17) Chemiss ได้เขียนแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้ไว้ว่าความท้อแท้นั้น จะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีลักษณะต้องสิ้นเปลืองทั้งแรงกายและอารมณ์ มีความคับข้องใจ และมองไม่เห็นผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามในงานเขียนและงานวิจัยในช่วงหลัง ๆ ได้มีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก โดยกล่าวว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในสภาพการปฏิบัติงาน อะไรคือความเปลี่ยนแปลงในทางลบดังกล่าว ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การสูญเสียซึ่งความสนใจและหัวใจที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับบุคคลเหล่านี้ด้วยลักษณะเย็นชา เฉยเมย ลักษณะการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จะประกอบด้วยการเพิ่มมากขึ้นของการหมดกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเชื่อมั่นต่อความสามารถที่จะควบคุมการทำงานของคน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มักจะมองอะไรในแง่ร้าย มีความโมโหฉุนเฉียวเกิดขึ้นบ่อย ๆ กับผู้มารับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน หมกมุ่นอยู่กับความสะดอกสบายและผลประโยชน์ของคนในเรื่องเกี่ยวกับงาน มีแนวโน้มที่จะขัดโทษความล้มเหลวของตนให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือหรือชอบที่จะตำหนิต่อระบบและพยายามต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสูญเสียซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในอีกแห่งหนึ่งนั้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความท้อแท้ อาจจะไม่ส่งผลในแง่ลบทั้งหมด ตัวอย่างเช่น เป็นสิ่งที่ดีและน่าต้องการอย่างยิ่งที่ผู้มีวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน จะต้องมีทัศนคติที่เป็นจริง และไม่คาดหวังผลจนเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความท้อแท้ นั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ด้านด้วยกันคือ

2.5.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

Maslach and Jackson (1981 : 99) ได้ให้คำจำกัดความ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ไว้ว่า ความรู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง คลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้มานาน ๆ จะทำให้ไม่สามารถทำงานหรือร่วมกิจกรรมให้บังเกิดผลดีได้

Muldary (1983 : 43-45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้ที่ส่งผลต่อการทำงานด้านจิตใจคือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรง คือการสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ นั้นจะพบว่ามีความยากลำบากเป็นอย่างมาก ในการที่จะมีความตั้งใจหรือสมาธิในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่จะให้ความสนใจต่อข่าวสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้ มักจะครุ่นคิดอยู่กับเรื่องราวที่ไม่ดีในอดีต หรือไม่กี่เรื่องราว ในอนาคตที่น่าหม่นหมอง ในขณะที่จะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยลง และถึงแม้ว่าผู้ที่ประสบความท้อแท้จะพยายามให้ความสนใจกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่จริง ๆ แล้วในจิตใจอาจจะหมกมุ่นอยู่กับความคิดภายในก็ได้ ผลของความท้อแท้ที่มีต่อความตั้งใจหรือสมาธิในการทำงานจะมีอยู่หลายระดับและหลายแบบด้วยกัน ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดก็คือ การมีช่วงความสนใจที่สั้นลงและจะประกอบด้วยความรู้สึกวิตกกังวล อันเป็นผลมาจากความเครียด และความรู้สึกที่รุนแรงอื่น ๆ ซึ่งผลของความท้อแท้ที่มีต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ก็คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะประกอบด้วยความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย เย็นชา หมกมุ่น ความรู้สึกไม่พึงพอใจ ความรู้สึกคับข้องใจ และอาจจะมีความรู้สึกวิตกกังวลประกอบด้วยความรู้สึกเหล่านี้ นั่นก็คือผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ในขณะที่เดียวกันจะมีความรู้สึกฉุนเฉียว เกรี้ยวโกรธอยู่เสมอ รวมทั้งความรู้สึกหมกมุ่นกังวลใจและว่างเปล่า ในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน

ผลของความท้อแท้ที่มีต่อพฤติกรรม ลักษณะทางพฤติกรรมของความท้อแท้ นั้นจะประกอบด้วยการกระทำต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ ด้วยการดูว่าบุคคลนั้นกระทำหรือพูดอย่างไร ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปเราจะดูพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติซึ่งจะมีระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติ ด้วยเหตุที่ความท้อแท้ นั้นจะส่งผลให้เกิดการหมดสิ้นเรี่ยวแรงโดยทั่ว ๆ ไป ดังนั้นจึงมักจะทำให้คิดว่า บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้ จะหมดสิ้นพลังงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 52-54) ได้ศึกษาถึงความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของ Maslach ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 11.64 ในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.91 และระดับต่ำ ร้อยละ 62.45 เมื่อเปรียบเทียบ

ความท้อแท้ด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่าครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มี เพศ ภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษาและสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความท้อแท้ไม่แตกต่างกัน

2.5.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

Maslach and Jackson (1981 : 100) ได้ให้คำจำกัดความการสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลว่า การมีเจตคติไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นในลักษณะของความเฉเมย ไม่สนใจพฤติกรรมของบุคคลมีความหวาดระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองคนในแง่ร้าย

Muldary (1983 : 48-49) เป็นผู้หนึ่งที่ยินยอมของการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ คือการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ เจตคตินั้นจะหมายถึง ความโน้มเอียงที่จะกระทำในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็นพิเศษเฉพาะต่อบุคคล วัตถุ ความคิดหรือ เหตุการณ์ รวมทั้งกลุ่มบุคคลที่ชี้เฉพาะได้ เมื่อเจตคติในทางลบเกิดขึ้นกับผู้มีชีวิตทางด้านการ ให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนแนวโน้มของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปได้ทั้ง ในลักษณะของการพยายามหลีกเลี่ยงบุคคลที่จะมารับความช่วยเหลือหรือบริการ หรือ ไม่ก็แสดง การตอบสนองไปในทางลบเมื่อต้องเผชิญหน้ากัน ความจริงแล้วเจตคติที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ ประสบกับความท้อแท้จะไม่ใช่ปัญหาที่มีความสำคัญอะไร แต่สิ่งที่สำคัญก็คือพฤติกรรมที่เป็นผล มาจากเจตคติที่ไม่ดีนั้น ตัวอย่างเช่น ครูที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อนักเรียน ก็อาจประพฤดิหรือปฏิบัติกับ นักเรียนไปในทางที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนที่ดี

นอกจากนั้น Muldary (1983 : 52-53) ได้กล่าวถึงความท้อแท้ที่ทำให้เกิดความสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการติดต่อสื่อสาร จะเห็นได้ว่า ลักษณะหนึ่งของการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือ การสูญเสียซึ่งความเห็นอกเห็นใจ และความเคารพที่จะมีให้กับผู้มารับ บริการหรือความช่วยเหลือ ซึ่งทางหนึ่งที่จะสังเกตเห็นได้ก็คือ การดูจากการที่บุคคลผู้นั้นติดต่อ สื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ เช่นจะมีการหลีกเลี่ยงที่จะต้องพูดคุยกับผู้มารับบริการ ถ้าจำเป็นต้องกระทำ ก็จะทำด้วยท่าทีเย็นชาและห่างเหินทั้งด้วยน้ำเสียงและคำพูด และจะให้ความเคารพแก่ผู้มารับ บริการหรือความช่วยเหลือน้อยลง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะหมดความสามารถในการให้ความ สนใจต่อเรื่องราวหรือปัญหาของผู้มารับความช่วยเหลือหรือบริการ และการหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับ สังคมเพื่อนร่วมงาน จะรู้สึกว่าเป็นการบีบคั้นมากที่จะต้องติดต่อพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่มักจะพูดถึงแต่สิ่งที่เลวร้ายน่าเบื่อ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จึงพยายามปลีกตัวออกห่าง

จากบุคคลอื่น ๆ เนื่องจากไม่ต้องการประสบกับแรงกดดันมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ดูราวกับว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นพยายามที่จะแสวงหาหนทางต่าง ๆ ที่จะปลีกตัวออกไปจากสังคมมากขึ้น ในบางครั้งมีการแสดงความโกรธ และความเครียดอย่างเปิดเผย ผู้ที่ประสบกับความสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงความโกรธกับผู้ที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือได้ง่าย แนวโน้มนี้จะเกิดจากความอดทนที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ น้อยลง และจะมาจากความรู้สึกหมดพลัง สิ้นหวัง ไร้ประโยชน์ และความวิตกกังวล ผู้ที่ประสบจะมีลักษณะทางอารมณ์ที่พร้อมจะแสดงออกอย่างรวดเร็ว ผลก็คือไม่จำเป็นจะต้องให้เกิดความเครียดสักเท่าไรที่จะทำให้อารมณ์รุนแรงระเบิดออกมา

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 53-54) ได้ศึกษาถึงความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของ Maslach ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูง ร้อยละ 11.64 ระดับปานกลาง ร้อยละ 25.91 และระดับต่ำร้อยละ 62.45

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ต่อการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษา ที่สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน

2.5.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

Maslach and Jackson (1981 : 102) ได้อธิบายถึงความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนว่าเป็นความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

Muladry (1983 : 51) ได้ให้ความหมายถึงความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้อาจจะมี ความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มี ความสำคัญต่ออย่างใดที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับผู้ที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือ รวมทั้งมีความคิดว่า ไม่มีสิ่งใดที่ตนเองจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และไม่มีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อตนเองโดยทำให้สูญเสียความกระตือรือร้น และอุดมคติในการทำงานผู้ที่มีวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน โดยเฉพาะอาชีพครูมักจะเริ่มต้นชีวิตการทำงานด้วยการมีอุดมคติและความกระตือรือร้นอย่างสูง ด้วยความเชื่อว่า ตนเองนั้นจะสามารถสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นกับโลกนี้ได้บ้าง และความคิดนี้จะนำไปสู่สิ่งที่เป็นเหมือนภาพลวงตา อุดมคตินั้นมักจะทำให้ผู้ที่มีอาชีพเช่นนี้ต้องตกอยู่ในสภาพความเครียดเนื่องจากต้องมีความผูกพันอยู่กับคนอื่น ๆ เป็นอย่างมาก และมองเห็นว่าตนเองนั้นไม่อาจก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ต้องการได้เมื่ออุดมคติ

หมดไป ความกระตือรือร้นในการทำงานก็หมดไปด้วย และการสูญเสียนี้จะทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มีความสามารถน้อยลงที่จะจัดการกับสิ่งที่มากระทบกระเทือนจิตใจ และทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้คิดที่จะผละหนีไปจากอาชีพมากยิ่งขึ้น

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 16-17) กล่าวว่า ความท้อแท้ในลักษณะที่สามนี้นับว่ามีความสำคัญสำหรับผู้เป็นครู ด้วยเหตุที่ครูนั้นจะไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินอย่างเดียว แต่ทำด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้น สามารถจะให้ความช่วยเหลือต่อนักเรียนได้ ดังนั้นถ้าหากว่าครูมีความคิดว่าตนเองไม่อาจจะทำสิ่งใดที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน หรือแก่งานที่ปฏิบัติได้ ก็จะประเมินค่าตัวเองไปในทางลบ ซึ่งนั่นหมายความว่าผลเสียหายก็จะเกิดขึ้นกับนักเรียนด้วยเช่นกัน และจากผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 73-78) ได้ศึกษาถึงความท้อแท้และสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 7 เมื่อพิจารณาโดยเกณฑ์ของ Maslach จะมีความท้อแท้ในด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 23.94 ระดับปานกลาง ร้อยละ 40.50 และระดับต่ำร้อยละ 35.56

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูมีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ครูประถมศึกษามีอายุน้อย (ต่ำกว่า 30 ปีลงมา) มีความท้อแท้ด้านไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30-40 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง (4-13 ปี) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป)

2.6 ผลที่เกิดจากความท้อแท้

Muldary (1983 : 70-72) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นว่า ระดับความเครียดและความวิตกกังวลที่มีอยู่ในระดับปานกลางนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นแต่ความเครียดที่มีมากเกินไปจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง และขัดขวางไม่ให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น ความท้อแท้นั้นจะส่งผลกับการปฏิบัติงานดังนี้

1. ความเฉื่อยชาและขาดงาน การทำงานอย่างเฉื่อยชาและลาขาดงานบ่อย ๆ ซึ่งให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีปัญหา ซึ่งไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใดก็ตามจะถือได้ว่าเป็นปัญหาทางด้านบุคลากรที่สำคัญอันหนึ่งบรรดางานเขียนทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความท้อแท้ได้ชี้ให้เห็นว่าความเฉื่อยชา และการลาหรือขาดงานเป็นผลอันหนึ่งที่มาจากความท้อแท้ แต่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาการทั้งสองนี้ อาจจะเป็นผลมาจากปัญหาอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานประสบอยู่ก็ได้

2. การย้ายหรือเปลี่ยนงาน มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ ประสบกับความท้อแท้ คิดว่าอะไรต่าง ๆ อาจจะดีขึ้นบ้าง ถ้าหากว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Faber and Miller (1981 : 237) ได้กล่าวว่าความท้อแท้จะนำไปสู่อาการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความโกรธ ความกระวนกระวาย ความกลัวความเบื่อ ทศนคติที่ไม่ดี ความรู้สึกผิด รวมไปถึงถึงการใช้สุราและยาเสพติด และในกรณีที่ร้ายแรงจะมีอาการจิตหลอน มีปัญหาทั้งในด้านครอบครัว และชีวิตแต่งงาน ในด้านการปฏิบัติงานและลาออกจากงานก่อนกำหนด สำหรับอาชีพครูนั้น ครูที่ประสบความท้อแท้จะมีการวางแผนการสอนน้อยลง ความมุ่งมั่นที่มีกับนักเรียนลดลง รวมทั้งผลการสอน มีความอดทนน้อยลง กับความคับข้องใจที่เกิดจากปัญหาในห้องเรียน มีความรู้สึกหมดสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจบ่อยครั้ง พยายามจะทำตัวห่างเหินเขินขากับนักเรียนมากยิ่งขึ้น มีความใฝ่ฝันหรือตั้งใจจริงที่จะออกจากอาชีพครู และมีความรู้สึกว่าทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลง

Iwanichi (1983 : 27-32) ได้กล่าวว่า ไม่ใช่เรื่องผิดปกติแต่อย่างใดที่ผู้เป็นครูจะประสบกับความท้อแท้ ในระดับอ่อนและปานกลาง แต่ปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นตลอดเวลาและส่งผลให้เกิดอาการเรื้อรังทั้งทางร่างกายและอารมณ์ ที่ความท้อแท้จะกลายมาเป็นปัญหาที่ร้ายแรง

Muldary (1983 : 42-47) ได้ศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องความท้อแท้ และได้สรุปว่าความท้อแท้จะส่งผลต่าง ๆ ดังนี้

ผลที่จะเกิดขึ้นจากความท้อแท้

ร่างกาย

- ล้า
- นอนไม่หลับ
- ไม่อยากตื่น
- โรคเกี่ยวกับระบบย่อยอาหาร
- ปวดศีรษะ
- เจ็บป่วยบ่อย ๆ
- ปวดหลัง
- คลื่นไส้
- หายใจถี่
- น้ำหนักลด
- ไหล่ตลก
- เปลี่ยนนิสัยในการกิน

อารมณ์

- โกรธ
- เบื่อ
- สิ้นหวัง หมดกำลังใจ
- เพ้อฝัน
- วิดกกังวล
- เขินข่า
- หงุดหงิด
- มองอะไรในแง่ร้าย
- ไม่พอใจ
- สงสัยตัวเอง
- หมดความเห็นอกเห็นใจ
- ไม่มีสมาธิ
- ขวัญต่ำ
- อารมณ์ไม่ดี
- ประเมินค่าตัวเองต่ำ

พฤติกรรม

- ปลีกตัวออกห่างจากผู้คน
- ชัดโทษผู้มารับบริการ
- ชอบจับผิด คำหยาบผู้อื่น
- คิดค่อกับผู้มารับบริการ
- อย่างเขินข่า
- เผื่อเวลาในการทำงาน
- ลา ขาดงาน
- ทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ เสมอ
- เสี่ยงโดยไม่จำเป็น
- ใช้จ่ายและเหล้า
- มีปัญหาครอบครัว
- ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
- ฆ่าตัวตาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความท้อแท้ นั้นจะส่งผลเสียทำให้เกิดขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งล้วนแต่จะทำให้ประสิทธิภาพ และความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลลดลง โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่จะต้องมิให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ อันเป็นภาระหน้าที่หลักของกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพที่ได้รับการกล่าวว่า จะต้องเผชิญกับความท้อแท้โดยตรง สำหรับผู้ที่เป็นครุนี้ ได้มีผู้กล่าวว่า ลักษณะสำคัญ ๆ ของผู้ที่จะเป็นครูที่ดีก็คือ การมีความกระตือรือร้น มีท่าทางที่เป็นมิตร มีความแจ่มใสและท่าทางน่าสนใจ รวมทั้งการมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นต่องาน (Klausmier. 1973 : 326) ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับลักษณะของบุคคลที่ต้องการประสบกับความท้อแท้อย่างสิ้นเชิง หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ครูที่ประสบกับความท้อแท้ นั้น ไม่อาจจะก่อให้เกิดการเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพขึ้นได้

2.7 การจูงใจในการทำงาน

การจูงใจ เป็นกระบวนการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้มุ่งต่อวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องอาศัยการจูงใจในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การอันได้กำหนดขึ้นไว้ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชา. 2528 : 76)

ความสำเร็จในการบริหารงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การ ดังนั้นการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงนับเป็นความรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะสามารถนำไปใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ การจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร ในองค์การ ต้องอาศัยความมีศิลปะของหัวหน้างานใช้ความสามารถของการเป็นผู้นำทำการจูงใจรวมทั้งส่งเสริมขวัญกำลังใจให้เกิดความมานะพยายาม ทุ่มเต็งใจทำงานให้เสร็จลุ่่วงไปอย่างดีที่สุด (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 9) หากหน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (กิติมา ปรีดีดิถก. 2529 : 154-155) สำหรับโรงเรียนนั้น หัวใจสำคัญของความสำเร็จทางด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจครูให้ทำงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ (Rosenholtz. 1989 : 421)

2.7.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า movere ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว (move) (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20) คำจำกัดความของ

การจูงใจนั้นมีหลายคำที่ใช้แทนกันได้ แต่ความหมายอาจจะแตกต่างกัน Guilford and Grey (Guilford and Grey. 1970 : 3) ได้จำแนกคำว่า การจูงใจไว้ดังนี้

1. มองความสำคัญทางชีววิทยา (Biological Importance) เช่น แรงผลักดัน (Force) แรงขับ (Drive) จิตสำนึก (Instinct) ความต้องการ (Need)
2. มองความสำคัญทางด้านจิตใจ (Mental Importance) เช่น แรงกระตุ้น (Urge) ความปรารถนา (Wish) แรงบังคับ (Impulse) ความต้องการ (Want)
3. เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Reference to Object or States in the Environment) เช่น ความมุ่งหมาย (Purpose) ผลประโยชน์ (Interest) เป้าหมาย (Goal) คุณค่า (Value) ความมุ่งมาดปรารถนา (Aspiration)

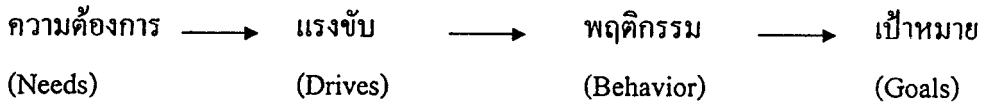
คำว่า การจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ เพราะการจูงใจเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจเหตุนี้ การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 302) Beach (1965 : 379) กล่าวถึงความหมายของการจูงใจว่า เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลที่จะได้รับเป็นเป้าหมาย Good (1973 : 375) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ โดยแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ในแนวกว้างหมายถึงกระบวนการปลุกใจ สนับสนุน และกิจกรรมกำหนดทิศทางบางอย่างในการกระตุ้นพฤติกรรมหรือการสนับสนุนเป้าหมาย 2) เป็นศิลปะในการประยุกต์ใช้เครื่องกระตุ้น และปลุกความสนใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความต้องการ สงวน สิทธิเลิศอรุณ และคนอื่น ๆ (2522 : 119) กล่าวว่า เป็นพลังภายในซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล Pinder ได้กล่าวถึงความหมายของการจูงใจตามแนวคิดของ Wexley, Yorkl ว่า เป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน เพื่อต้องการให้มีความเจริญก้าวหน้า Hoy and Miskel (1978 : 96) กล่าวว่า เป็นพลังที่ซับซ้อน เป็นแรงขับความต้องการ และกลไกภายในทางจิตวิทยา ซึ่งเริ่มและดำรงไว้สำหรับกิจกรรมที่จะไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายของบุคคล

จากความหมายดังกล่าวแล้วจึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างให้เกิดพลัง ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

2.7.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจโดยทั่วไปมีรากฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ โดยมนุษย์จะตอบสนองความต้องการด้วยการกระทำบางอย่างเป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับความพอใจ (Owens. 1987 : 92) ความต้องการ คือ การขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์หรือความไม่พอเพียง (Deficiency) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญ

หรือมูลเหตุของใจที่สำคัญของมนุษย์ คือความต้องการและแรงขับ (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. 2528 : 76) และพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้นจนสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนี้



2.7.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Hierachy of Need)

Maslow (1954 : 14) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ โดยมีแนวคิดว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological) ความปลอดภัย (Safety) ทางด้านสังคม (Social) เกียรติยศชื่อเสียง (Esteem) และความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization)

2.7.4 ทฤษฎีการจูงใจ (Theory X, Theory Y) ของ McGregor

McGregor (1960 : 24) แห่ง M.I.T. สหรัฐอเมริกากล่าวว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปได้ในทางใดขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งเจตคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคน แยกได้เป็น 2 ประเภท คือ คนตามทฤษฎี X นั้นเชื่อว่า คนส่วนมากไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาสจึงต้องการสั่ง ควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ เพื่อให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งคนโดยทั่วไปชอบรับคำสั่ง จะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนคนตามทฤษฎี Y นั้นเชื่อว่า การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจมิใช่เป็นผลของการบังคับ แต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเต็มใจ คือมีความรู้สึกต้องการจะทำงาน พยายามจะนำตนเองและควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การแสวงหาความรับผิดชอบมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น และความผูกพันของคนนั้นขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

2.7.5 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ของ Herzberg

ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1959 : 39) เป็นทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้คนปฏิบัติในแนวทางบางอย่าง Mumford (1972 : 4-5) ได้จัดแนวความคิดของ Herzberg อยู่ในกลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) เช่นเดียวกับ Maslow, Likert เห็นว่าความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จ ของงานและต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น Herzberg ต้องการตอบคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ที่ว่า “มนุษย์ต้องการอะไรจากงานที่ทำ” เขาได้ศึกษาการทำงานของคนอย่างเป็นระบบ โดยได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวนกว่า 200 คน ที่ถูกเลือกเป็นตัวแทนในการศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsburgh เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึในด้านทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความไม่สบายหรือความทุกข์ในการทำงาน Herzberg กล่าวถึงผลการศึกษาว่า คนเรานั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม ความต้องการในแต่ละกลุ่มนั้นเป็นอิสระแก่กัน และกัน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในลักษณะที่ต่างกัน คือเมื่อคนเรามีความรู้สึกว่ามีความสุข จากการทำงานก็จะพรรณมาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา เกี่ยวกับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความรู้สึกว่าไม่ได้รับความสุขจากการทำงานก็จะมุ่งสนใจไปในเงื่อนไขและภาวะแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความไม่ยุติธรรม การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ทำให้สุขภาพจิตไม่ดี เป็นต้น (Herzberg and others. 1959 : 113)

ผลของการศึกษานี้ Herzberg ได้สรุปเป็นแนวคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสิ่งสองพวก (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 99) จึงเรียกว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ซึ่งอาจจะเรียกชื่ออย่างอื่นอีกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎี ความพอใจ-ไม่พอใจ (Satisfiers-Dissatisfiers) ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น-ปัจจัยค้ำจุน (Motivators Hygines) หรือ ทฤษฎีองค์ประกอบภายใน-ภายนอกของงาน (Intrinsic-Extrinsic Factors) (Gibson and others. 1982 : 85)

Herzberg เชื่อว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เป็นสิ่งสนับสนุนให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น และเป็นตัวกำหนดท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะของการทำงาน ซึ่งไม่ใช่ส่วนที่เป็นแก่นแท้ของงาน แต่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมของการปฏิบัติงานและไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์แค่น้อยกับแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าไม่มีองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ถ้าสิ่งเหล่านี้มีก็มิได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากนัก นั่นคือไม่ได้สร้างการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของคน เป็นแต่เพียงป้องกันการสูญเสียในการปฏิบัติงานของคน อันเนื่องมาจากขอบเขตอันจำกัดของงานเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sergiovanni and Carver (1980 : 103-108) Mitchell (1982 : 168) Dessler (1988 : 316) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement)

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself)

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นรวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

3. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสามารถ ผลงานและความสำเร็จจากบุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานและในการตัดสินใจงานของเขา ทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติสอดคล้องตรงตามความต้องการ ความสนใจ และความรู้ความสามารถที่มีอยู่

บัญญัติ ชลาภิรมย์ (2533 : 249) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต ผลการวิจัยพบว่า “อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงานเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมสาธิต ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ อิสระ ในการปฏิบัติงาน”

Janame (1974 : 4914-4915) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพอใจในงานของแผนกพยาบาล” โดยสุ่มตัวอย่างพยาบาล จากแผนกพยาบาลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย 495 คน ผลปรากฏว่า “ความพึงพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน”

Clements (1983 : 2567A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน โดยมี

วัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน แมสซาชูเซต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน 8 ประการ และสถานภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป

Costley and Todd (1983 : 207-209) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นดังนี้
ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่สำคัญก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 อย่าง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละคนจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการจูงใจต่อเนื่องกันไป

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจงานของเขา จะช่วยให้เกิดความผูกพันในงาน คนต้องการโอกาสที่จะได้รับความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การควบคุมภายนอกก็จะลดลง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน หรือองค์ประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

- 2.1 การนิเทศงาน (Supervision)
- 2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (Working Condition)
- 2.3 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interpersonal Relation)
- 2.5 รายได้ (Salary)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg คือ

1. การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น
2. สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ปรัชญา นโยบาย แนวทางในการดำเนินการของโรงเรียน

4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียน

5. รายได้ หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานทั้งในรูปของตัวเงินและผลประโยชน์อื่น

คาร์ณี พานทอง (2532 : 305-307) ได้สรุปแนวคิดของ Herzberg Maslow และ McGregor รวมทั้งประเภทผู้นำแบบประชาธิปไตยโดย Herzberg กำหนดองค์ประกอบของการทำงาน 2 ประการคือ

(1) ปัจจัยที่ต่ำจูน (Hygiene factors หรือ Dissatisfying factors) ดังเช่น ภาวะการทำงาน นโยบาย องค์กร การจัดการ การควบคุมงานด้านเทคนิค เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์ส่วนตัว สภาวะในการทำงานทางด้านกายภาพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นภาวะแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรบำรุงรักษาให้ดีหากเกิดความไม่พอใจในเรื่องเหล่านี้ ก็ควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หมดความไม่พอใจไป

(2) ปัจจัยกระตุ้น (Motivators หรือ Satisfying factors) ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และตัวของงานนั้น ๆ เอง ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นคนงานให้เกิดความพอใจ

กล่าวโดยสรุปเครื่องกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจอันสำคัญก็คือตัวของงานนั่นเอง ส่วนประกอบอื่น ๆ จะเป็นเพียงปัจจัยประกอบในการปรับปรุงภาวะแวดล้อมเพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ดังนั้นงานจึงเป็นตัวกระตุ้นอันสำคัญที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความต้องการอันสูงส่ง

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg

Maslow	Herzberg
ความต้องการอันสูงส่ง	ปัจจัยกระตุ้น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ
ความต้องการเป็นเด่นในสังคม	การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการเป็นที่รักใคร่	ความสัมพันธ์ระหว่างกัน การควบคุมด้านเทคนิค นโยบายองค์กร
ความปลอดภัยและความมั่นคง	การบริหาร ความมั่นคงในงาน
ความต้องการทางร่างกาย	สภาวะการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว

อย่างไรก็ตามเรื่องของความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงได้ ไม่มีความแน่นอนแต่อย่างใด บุคคลหนึ่งอาจมีระดับความต้องการแตกต่างกันไปตามแต่ละช่วงระยะเวลา เช่น นักเบสบิดตันหนุ่ม อาจไม่ต้องการงานที่มีลักษณะทำลาย เช่น งานในตำแหน่งผู้บริหาร เพราะเขาต้องการที่สงวนพลังแรงงานเอาไว้แข่งขันเบตมินตันระดับชาติ แต่เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง คน ๆ เดียวกันนั้นอาจจะหันมาแสวงหาความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งความต้องการนั้นจะถูกกระตุ้นโดยงานที่มีลักษณะทำลายนั่นเอง

Janame (1974 : 4914-4915) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพอใจในงานของแผนกพยาบาล” โดยสุ่มตัวอย่างพยาบาล จากแผนกพยาบาลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย 495 คน ผลปรากฏว่า “ความพึงใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน”

Clements (1983 : 2567A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน แมสซาชูเซต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน 8 ประการ และสถานภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 251) กล่าวถึง ผลตอบแทน ไว้ว่า “การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม ที่สำคัญ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครในปีการศึกษา 2542 จาก 103 โรงเรียน จำนวน 6,074 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 372 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้ ชั้นที่ 1 สุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 90 ของโรงเรียนทั้งหมด ได้โรงเรียน จำนวน 93 แห่ง (ดูภาคผนวก) ชั้นที่ 2 เปิดตาราง Krejcie .R.V และ D.W. Morgan สุ่มครุมา 364 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบวัดความท้อแท้ของ Maslach (MBI; Maslach Burnout Inventory) โดยสอบถามเกี่ยวกับภาระงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 7 ระดับ จำนวน 22 ข้อ โดยแบ่งความท้อแท้ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธส่วนตัวบุคคล จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 5, 10, 11, 15, 22)
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนจำนวน 8 ข้อ (ข้อ 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดได้เห็นใช้ใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดแรงงูใจในการทำงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ โดยพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการงูใจในการทำงานจากทฤษฎี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น มี 25 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------------|------------------------------------|
| 1.1 ความสำเร็จของงาน | 7 ข้อ (ข้อ 1, 5, 6, 7, 14, 15, 18) |
| 1.2 ความก้าวหน้าของงาน | 6 ข้อ (ข้อ 2, 8, 9, 20, 37, 38) |
| 1.3 การยอมรับนับถือ | 4 ข้อ (ข้อ 3, 16, 17, 33) |
| 1.4 ความรับผิดชอบ | 4 ข้อ (ข้อ 24, 39, 40, 41) |
| 1.5 ลักษณะของงาน | 4 ข้อ (ข้อ 21, 22, 23, 35) |

2. ปัจจัยค้ำจุน มี 30 ข้อ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|--|
| 2.1 การนิเทศงาน | 8 ข้อ (ข้อ 10, 11, 12, 13, 32, 34, 46, 47) |
| 2.2 สภาพแวดล้อมของงาน | 7 ข้อ (ข้อ 4, 19, 36, 42, 43, 44, 45) |
| 2.3 นโยบายและการบริหาร | 5 ข้อ (ข้อ 31, 48, 49, 50, 51) |
| 2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 5 ข้อ (ข้อ 30, 52, 53, 54, 55) |
| 2.5 รายได้ | 5 ข้อ (ข้อ 25, 26, 27, 28, 29) |

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมในการสร้างแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบวัดความท้อแท้ของ Maslach โดยแบบสอบถาม MBI ; Maslach Burnout Inventory ซึ่งแปลโดย วิจิตร วรุศบางกุล และ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้นำมาพัฒนาและเรียบเรียงไว้ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 22 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 7 ระดับ และมีข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดแรงงูใจในการทำงานของครูเป็นแบบสอบถามซึ่ง ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้จัดทำไว้ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 55 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ และมีข้อคำถามปลายเปิดโดยผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

เมื่อสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาต่อไป รวม 5 ท่าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---|
| 1.1 ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 1.2 ดร.ทัศนยา แสงวงศ์ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 1.3 ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ | อาจารย์ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง |
| 1.4 ดร.วิชุดา รัตนเพียร | อาจารย์ภาควิชาโสตทัศนศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.5 ดร.พนม คลีฉายา | อาจารย์พิเศษคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
และมหาวิทยาลัยรังสิต |

2. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดดีแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูโรงเรียนในเครือข่ายตรงจิตรพนิชชการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา” (Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .80 ขึ้นไปได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

- 3.1 ด้านความท้อแท้ โดยรวม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87
- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.87
 - ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น 0.80
 - ด้านความไม่สมหวังในการสำเร็จของตน มีค่าความเชื่อมั่น 0.81
- 3.2 ด้านแรงงูใจ โดยรวม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95
- ด้านปัจจัยกระตุ้น มีค่าความเชื่อมั่น 0.90
 - ด้านปัจจัยต้าน มีค่าความเชื่อมั่น 0.91

4. นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังที่กำหนดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 93 แห่ง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 372 ฉบับ แบบจดหมายตอบกลับ พร้อมซองติดแสตมป์จ่ายนำถึงผู้วิจัย
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ภายใน 3 สัปดาห์ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับตามกำหนด ผู้วิจัยได้สอบถามทางโทรศัพท์ และส่งแบบสอบถามใหม่ทางไปรษณีย์อีกครั้งหนึ่งรวมถึงติดต่อบริษัทรับแบบสอบถามเองในอีก 1 สัปดาห์ ถัดมา ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับมารอบ และสมบูรณ์ทั้ง 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ของแบบสอบถาม ที่กำหนดโดยให้คะแนนตามมาตราประมาณค่า (Rating Scales)
2. ศึกษาวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 คือศึกษาระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามตารางการแปลค่าของ Maslach (MBI ; Maslach Burnout Inventory) โดยคำตอบของแต่ละข้อมีค่าคะแนนเป็น 6 5 4 3 2 1 0 ดังต่อไปนี้

- โดย เลข 0 หมายถึง ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น ในรอบ 1 ปี
- เลข 1 หมายถึง รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง
- เลข 2 หมายถึง รู้สึกเดือนละครั้ง
- เลข 3 หมายถึง รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง
- เลข 4 หมายถึง รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลข 5 หมายถึง รู้สึกสับสน 2-3 ครั้ง

เลข 6 หมายถึง รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

แล้วรวบรวมนำเสนอในรูปแบบของตาราง

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การพิจารณาความท้อแท้ MBI ; Maslach Burnout Inventory

ความท้อแท้	ระดับความท้อแท้		
	ต่ำ (คะแนน)	ปานกลาง (คะแนน)	สูง (คะแนน)
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (9 ข้อ)	≤ 16	17-26	≥ 27
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (5 ข้อ)	≤ 8	9-13	≥ 14
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (8 ข้อ)	≥ 37	36-31	≤ 30

โดยการรวมคะแนนความท้อแท้ของทุกข้อ ในแต่ละด้าน แล้วมาเทียบกับตารางเกณฑ์ของ Maslach ว่าตกอยู่ในแต่ละระดับกี่คน เทียบเป็นร้อยละเท่าใด

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงงใจด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยต้านทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยการแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ ลำดับที่ โดยการหาระดับแรงงใจ โดยการแปลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับ มาก

2.50-3.49 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีแรงงใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. ศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ แรงงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทางด้านแรงงใจในการทำงานของครู ด้วยการทดสอบสมมุติฐาน ที่ว่า ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้าน มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ใน 3 ด้าน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยนำระดับแรงงใจในแต่ละด้านทั้งด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านและนำมาหาความสัมพันธ์กับความท้อแท้ใน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ Personal Computer (Statistical Package for the Social Sciences Personal Computer Plus) สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สหสัมพันธ์อย่างง่าย

(Simple Correlation) โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation (r_{xy}) ระหว่างคะแนนแต่ละด้านของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำนวณกับคะแนนแต่ละด้านของความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์, ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (กานดา พูนลาภทวี. 2530 : 391)

และใช้ตารางสำเร็จรูปค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ในการทดสอบนัยสำคัญ (กานดา พูนลาภทวี. 2530 : 394) ซึ่งผลการทดสอบมี 2 กรณี

1. มีนัยสำคัญถ้า r ที่คำนวณได้มากกว่าค่าวิกฤต r ที่เปิดจากตารางแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันจริง
2. ไม่มีนัยสำคัญถ้า r ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่าวิกฤต r ที่เปิดจากตารางแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองนั้นไม่มีความสัมพันธ์กันจริง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน กับความท้อแท้ของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงความถี่และค่าร้อยละนำเสนอในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยแสดงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยการแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจ ลำดับที่ นำเสนอในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน กับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	125	33.60
หญิง	247	66.40
2. อายุ		
20-35 ปี	181	48.66
36-45 ปี	144	38.71
มากกว่า 45 ปี	47	12.63
3. ระดับชั้นที่สอน		
ปวช.	136	36.56
ปวส.	71	19.09
ปวช. และ ปวส.	165	44.35
4. ประสบการณ์ทำงาน		
1-10 ปี	226	60.75
11-20 ปี	106	28.50
21-30 ปี	31	8.33
มากกว่า 30 ปี	9	2.42
5. วุฒิกการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	10.75
ปริญญาตรี	299	80.38
สูงกว่าปริญญาตรี	33	8.87
รวม	372	100.00

ตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 มีอายุระหว่าง 20-35 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.66 สอนทั้งระดับชั้น ปวช. และ ปวส. จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 60.75 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 80.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำเห็นว่าเหมาะสมจะเผยแพร่ข้อมูลนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ และระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความท้อแท้	ระดับความท้อแท้						รวม	
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		จำนวน คน	ร้อยละ
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ		
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (9 ข้อ)	208	55.92	91	24.46	73	19.62	372	100
2. ความสูญเสียความสัมพันธ ส่วนบุคคล (5 ข้อ)	285	76.61	49	13.17	38	10.22	372	100
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จ ของตน (8 ข้อ)	186	50.00	63	16.94	123	33.06	372	100

ตารางที่ 4.2 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความท้อแท้ ดังนี้

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92 อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 และอยู่ในระดับสูง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.62

ด้านการสูญเสียความสัมพันธส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 76.61 อยู่ในระดับปานกลาง 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.17 และอยู่ในระดับสูงจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.22

ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 50 อยู่ในระดับปานกลาง 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.94 และอยู่ในระดับสูง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06

ตอนที่ 3 ข้อมูล แรงจูงใจ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยก้ำจุน โดยการแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.3-4.13

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจและลำดับที่แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 5 ด้าน

แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น	n = 372		ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน (7 ข้อ)	3.45	0.55	ปานกลาง	2
2. ด้านความก้าวหน้าของงาน (6 ข้อ)	3.19	0.66	ปานกลาง	5
3. ด้านการยอมรับนับถือ (4 ข้อ)	3.29	0.67	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ (4 ข้อ)	3.36	0.64	ปานกลาง	3
5. ด้านลักษณะของงาน (4 ข้อ)	3.59	0.67	มาก	1
รวม	3.37	0.51	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.3 พบว่า ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59, 3.45 และ 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจและลำดับที่แรงจูงใจ
ด้านปัจจัยกระตุ้น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน	n = 372		ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ทำสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	3.61	0.83	มาก	2
2. นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน	3.20	0.91	ปานกลาง	7
3. นักเรียนส่วนมากประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้ามาโดยตลอด	3.52	0.80	มาก	3
4. งานที่ทำมีความสำเร็จ	3.44	0.76	ปานกลาง	4
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จ	3.36	0.80	ปานกลาง	5
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ และความสำเร็จ	3.22	0.91	ปานกลาง	6
7. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	3.82	0.75	มาก	1
รวม	3.45	0.55	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.4 พบว่า ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ งานที่ทำสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และนักเรียนส่วนมากประสบความสำเร็จและความก้าวหน้ามาโดยตลอด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82, 3.61 และ 3.52 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจและลำดับที่แรงงใจ
ด้านปัจจัยกระตุ้น ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความก้าวหน้าของงาน

แรงงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าของงาน	n = 372		ระดับ แรงงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ทำสร้างเกียรติยศชื่อเสียง และค่าตอบแทน	3.10	1.00	ปานกลาง	3
2. มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบการงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	3.50	0.85	มาก	1
3. มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.92	0.98	ปานกลาง	6
4. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือไปจาก งานประจำ	3.49	0.86	ปานกลาง	2
5. ความต้องการได้รับการตอบสนองโดยผู้บังคับบัญชา	3.09	0.96	ปานกลาง	4
6. ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นสอดคล้อง	3.05	0.90	ปานกลาง	5
รวม	3.19	0.66	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.5 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงใจด้านความก้าวหน้าของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.19 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก เพียงข้อเดียว นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบการงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือไปจากงานประจำ และงานที่ทำสร้างเกียรติยศชื่อเสียงและค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 , 3.49 และ 3.10 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจ และลำดับที่แรงงใจ
ด้านปัจจัยกระตุ้น ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการยอมรับนับถือ

แรงงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ	n = 372		ระดับ แรงงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ	3.10	0.95	ปานกลาง	4
2. ผลงานและความคิดทำให้เป็นที่ยอมรับ ของบุคคลต่าง ๆ	3.29	0.80	ปานกลาง	3
3. คนทั่วไปยอมรับกิจกรรมและผลงาน	3.33	0.81	ปานกลาง	2
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และไว้วางใจมอบหมายงาน ให้ทำ	3.43	0.94	ปานกลาง	1
รวม	3.29	0.67	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.6 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงใจ
ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำ คนทั่วไปยอมรับกิจกรรมและผลงาน
และผลงานและความคิดทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43, 3.33 และ 3.29
ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้รับการ
พิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจและลำดับที่แรงงใจ
ด้านปัจจัยกระตุ้น ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความรับผิดชอบ

แรงงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ	n = 372		ระดับ แรงงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความกระตือรือร้นในการสอนในแต่ละวัน	3.77	0.78	มาก	1
2. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.30	0.84	ปานกลาง	2
3. อัตราชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม	3.13	0.98	ปานกลาง	4
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ	3.25	0.87	ปานกลาง	3
รวม	3.36	0.64	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.7 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงใจด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว นอกนั้นมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีความกระตือรือร้นในการสอนในแต่ละวัน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมและงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77, 3.30 และ 3.25 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อัตราชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจและลำดับที่แรงงใจ
ด้านปัจจัยกระตุ้น ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านลักษณะของงาน

แรงงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน	n = 372		ระดับ แรงงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับความสามารถ	3.62	0.86	มาก	3
2. การทำงานตรงกับความต้องการและความสนใจ	3.72	0.90	มาก	2
3. งานที่ทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	3.74	0.88	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มหรือ ใช้นวัตกรรมในการทำงาน	3.29	1.02	ปานกลาง	4
รวม	3.59	0.67	มาก	

ตารางที่ 4.8 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงใจด้านลักษณะของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เพียงข้อเดียว เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ งานที่ทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ การทำงานตรงกับความต้องการและความสนใจ และได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74, 3.72 และ 3.62 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยค่าที่ต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มหรือใช้นวัตกรรมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจและลำดับที่แรงจูงใจด้านปัจจัย
 ค่าจูงของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 5 ด้าน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง	n = 372		ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการนิเทศงาน (8 ข้อ)	3.07	0.72	ปานกลาง	4
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (7 ข้อ)	3.15	0.65	ปานกลาง	3
3. ด้านนโยบายและการบริหาร (5 ข้อ)	3.16	0.77	ปานกลาง	2
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (5 ข้อ)	3.62	0.56	มาก	1
5. ด้านรายได้ (5 ข้อ)	2.62	0.86	ปานกลาง	5
รวม	3.12	0.58	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.9 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจ
 ด้านปัจจัยค่าจูง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
 ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 รองลงมาที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมของงาน
 การนิเทศงาน และรายได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62, 3.16, 3.15, 3.07 และ 2.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจและลำดับที่แรงจูงใจ
ด้านปัจจัยค้ำจุน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการนิเทศงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน	n = 372		ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ	2.90	1.02	ปานกลาง	8
2. มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อทำให้ ปฏิบัติงานได้ในหลายระดับและหลายประเภท	3.15	0.98	ปานกลาง	3
3. มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	3.01	1.19	ปานกลาง	6
4. มีโอกาสเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ขีดความสามารถในอาชีพ	3.01	1.10	ปานกลาง	5
5. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมหรือให้กำลังใจ	3.17	1.06	ปานกลาง	2
6. ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางในการทำงาน	3.28	0.98	ปานกลาง	1
7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานของโรงเรียน	2.94	0.96	ปานกลาง	7
8. โอกาสที่จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงาน	3.12	0.89	ปานกลาง	4
รวม	3.07	0.72	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.10 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจ
ด้านการนิเทศงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.07 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมหรือให้กำลังใจ และมีโอกาสที่จะ
เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อทำให้ปฏิบัติงานได้ในหลายระดับและหลายประเภท โดยมีค่าเฉลี่ย
3.28, 3.17 และ 3.15 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย
2.90

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจและลำดับที่แรงงใจ ด้านปัจจัยคำจุน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน

แรงงใจด้านปัจจัยคำจุน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	n = 372		ระดับ แรงงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับของโรงเรียน	3.18	0.87	ปานกลาง	4
2. ภาระงานที่เหมาะสมกับเวลาการทำงาน	3.32	0.91	ปานกลาง	2
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างยุติธรรม	3.22	0.99	ปานกลาง	3
4. ที่ทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.96	1.10	ปานกลาง	6
5. ในสถานศึกษามีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน อย่างเพียงพอ	2.91	1.07	ปานกลาง	7
6. มวลประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีความเหมาะสม	3.12	0.89	ปานกลาง	5
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณะอาจารย์ กับนักเรียนในโรงเรียน	3.36	0.94	ปานกลาง	1
รวม	3.15	0.65	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.11 พบว่า ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงใจ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณะอาจารย์กับนักเรียนในโรงเรียน ภาระงานที่เหมาะสมกับเวลาการทำงาน และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36, 3.32 และ 3.22 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในสถานศึกษามีอุปกรณ์และสื่อการเรียน การสอนอย่างเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจและลำดับที่แรงงใจ
ด้านปัจจัยค้ำจุน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 372		ระดับ แรงงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ	3.40	1.08	ปานกลาง	1
2. การจัดทำและบริหาร โครงการของ โรงเรียน มีการกำหนดไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน	3.05	0.96	ปานกลาง	3
3. การติดตามผลการบริหาร โรงเรียนโดยมีคณะกรรมการ เป็นผู้ดำเนินงานอย่างเหมาะสม	3.01	0.89	ปานกลาง	4
4. การกำหนดนโยบายการบริหาร โรงเรียนสามารถ แก้ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของ สมาชิกในโรงเรียน	2.95	0.88	ปานกลาง	5
5. ปรัชญาของโรงเรียนมีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้	3.37	0.95	ปานกลาง	2
รวม	3.16	0.77	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.12 พบว่า ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงใจ
ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ ปรัชญาของโรงเรียนมีความเหมาะสม
และสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ และการจัดทำและบริหาร โครงการของ โรงเรียนมีการกำหนดไว้อย่าง
เหมาะสมชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.37 และ 3.05 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
การกำหนดนโยบายการบริหาร โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของ
สมาชิกในโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.95

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจลำดับที่แรงงใจ

ด้านปัจจัยค้ำจุน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

แรงงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	n = 372		ระดับ แรงงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา	3.29	0.99	ปานกลาง	5
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร	3.56	1.28	มาก	3
3. มีความร่วมมือจากครูที่สอนชั้นอื่น ๆ	3.51	0.84	มาก	4
4. ความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นไปด้วยดี	3.92	0.78	มาก	1
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาชีพเดียวกันเป็นไป ด้วยดี	3.83	0.78	มาก	2
รวม	3.62	0.56	มาก	

ตารางที่ 4.13 พบว่า ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาชีพเดียวกันเป็นไปด้วยดี และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92, 3.83 และ 3.56 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจและลำดับที่แรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านรายได้

แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านรายได้	n = 372		ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.56	1.12	ปานกลาง	4
2. มีความพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.54	1.03	ปานกลาง	5
3. ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	2.60	0.98	ปานกลาง	3
4. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสม	2.70	1.02	ปานกลาง	1
5. เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิในปัจจุบันเหมาะสม กับภาระหน้าที่การงาน	2.68	1.02	ปานกลาง	2
รวม	2.62	0.86	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.14 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจด้านรายได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิในปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่การงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70, 2.68 และ 2.60 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยก้ำจุน กับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามตารางที่ 4.15-4.16

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่าความน่าจะเป็น (p) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น กับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น	ความท้อแท้	r	p
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.289*	.000
2. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.322*	.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.197*	.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.294*	.000
5. ด้านลักษณะของงาน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.242*	.000
ปัจจัยกระตุ้นในภาพรวมกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน		-0.305*	.000
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.259*	.000
2. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.189*	.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.149*	.004
4. ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.119*	.021
5. ด้านลักษณะของงาน	ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.236*	.000
ปัจจัยกระตุ้นในภาพรวมกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		-0.241*	.000
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.341*	.000
2. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.181*	.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.227*	.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.181*	.000
5. ด้านลักษณะของงาน	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.300*	.000
ปัจจัยกระตุ้นในภาพรวมกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน		-0.305*	.000

* $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่าความน่าจะเป็น (p) เกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน กับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน	ความท้อแท้	R	p
1. ด้านการนิเทศงาน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.263*	.000
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.335*	.000
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.266*	.000
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.200*	.000
5. ด้านรายได้	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-0.364*	.000
ปัจจัยคำจูนในภาพรวมกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		-0.358*	.000
1. ด้านการนิเทศงาน	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.109*	.035
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.106*	.041
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.098	.058
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.220*	.000
5. ด้านรายได้	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	-0.141*	.006
ปัจจัยคำจูนในภาพรวมกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล		-0.156*	.002
1. การนิเทศงาน	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.089	.084
2. สภาพแวดล้อมของงาน	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.088	.087
3. นโยบายและการบริหาร	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.071	.171
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	-0.348*	.000
5. รายได้	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	0.078	.132
ปัจจัยคำจูนในภาพรวมกับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน		-0.105*	.041

* $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ การนิเทศงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ส่วนนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงตามลำดับความถี่

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีดังนี้

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.1 อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของขวัญและกำลังใจ	4
1.2 ควรจัดให้มีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน	3

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านรายได้ที่ดีที่สุด	4
2.2 ยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร	4
2.3 ควรเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม	3
2.4 ปล่อยให้ครูมีอิสระทางความคิดและถ่ายทอดไปสู่นักเรียน	1
2.5 อุปกรณ์และเครื่องมือควรทันสมัยและเพียงพอ	1
2.6 ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ	1

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าว โดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป ตามลำดับดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจ ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน กับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน

5.2 สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
3. แรงงูใจด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน
4. แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
5. แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
6. แรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 จำนวน 372 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 90 ของโรงเรียนทั้งหมด และสุ่มครู โดยเปิดตาราง Krejcie, R.V. และ D.W. Morgan

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบวัดความท้อแท้ของแมสแลค (MBI ; Maslach Burnout Inventory) ซึ่งวิจิตร วรุฒบางกุล แพล และไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้นำมาพัฒนาและเรียบเรียงไว้ โดยสอบถามเกี่ยวกับภาระหน้าที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 7 ระดับ จำนวน 22 ข้อ โดยแบ่งความท้อแท้ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นแบบสอบถามซึ่ง ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้จัดทำไว้ประกอบด้วยคำถาม 55 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยผู้ใช้ได้นำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครู โรงเรียนในเครือข่ายตรงจิตร พณิชยการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา” (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. ด้านความท้อแท้ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87
2. ด้านแรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 372 ฉบับ พร้อมแนบจดหมายตอบกลับ ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับมาครบ และสมบูรณ์ทั้ง 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science Personal Computer Plus) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

1. เพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 เพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60
2. อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 20-35 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.66 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63
3. ระดับชั้นที่สอน พบว่า สอนทั้งระดับชั้น ปวช. และ ปวส. จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 สอนเฉพาะปวช. จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 และสอนเฉพาะปวส. 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09
4. ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 60.75 ประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ประสบการณ์ 21-30 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และ ประสบการณ์มากกว่า 30 ปี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42
5. วุฒิกการศึกษา พบว่า ครูมีวุฒิกศึกษาปริญญาตรี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 80.38 วุฒิกศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และวุฒิกศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.87

5.4.2 ระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 55.92 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.46 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 19.62
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 76.61 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.17 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 10.22
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50.00 อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 33.06 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.94

ทั้ง 3 ด้าน ที่มีระดับความท้อแท้อยู่ในระดับสูงด้วยกันแล้ว พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน สูงที่สุดรองลงมา ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์ และ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลตามมาเป็นอันดับสุดท้าย

5.4.3 แรงจูงใจของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัย กระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าของงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ งานที่ทำสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ที่วางไว้ และนักเรียนส่วนมากประสบความสำเร็จและความก้าวหน้ามาโดยตลอด ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน

1.2 ความก้าวหน้าของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในภาพรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพียงข้อเดียว นอกนั้นอยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสที่จะได้ รับผิดชอบการงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือไปจากงานประจำ และ งานที่ก่อสร้างเกียรติยศชื่อเสียงและค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

1.3 การยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำ คนทั่วไปยอมรับกิจกรรมและผลงาน และผลงานและความคิดทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้รับการพิจารณาเพื่อนำไป ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว นอกนั้นมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีความกระตือรือร้นในการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนในแต่ละวัน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อัตราชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม

1.5 ลักษณะของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เพียงข้อเดียว เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ งานที่ทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ การทำงานตรงกับความต้องการและความสนใจ และได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มหรือใช้นวัตกรรมในการทำงาน

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพียงด้านเดียว และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นอกนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมของงาน การนิเทศงาน และรายได้ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.1 การนิเทศงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมหรือให้กำลังใจ และมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ในหลายระดับและหลายประเภท ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ

2.2 สภาพแวดล้อมของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณะอาจารย์กับนักเรียนในโรงเรียน ภาระงานที่เหมาะสมกับเวลาการทำงาน และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในสถานศึกษามีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

2.3 นโยบายและการบริหาร พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ โรงเรียนมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ และการจัดทำและบริหารโครงการของโรงเรียนมีการกำหนดไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก

ในโรงเรียน

2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาชีวะเดียวกันเป็นไปด้วยดี และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา

2.5 รายได้ พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิในปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่การงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

5.4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน กับความท้อแท้ของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

3. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์

ในหน่วยงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ การนิเทศงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ส่วนนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

6. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จ ของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ส่วนข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของ ขวัญและกำลังใจและควรจัดให้มีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน

5.5 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นซึ่งได้ค้นพบในการศึกษา ดังนี้

5.5.1 วิเคราะห์ระดับความท้อแท้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

มหานคร

จากการวิจัย พบว่า ระดับความท้อแท้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อเปรียบเทียบกับตามเกณฑ์ของ Maslach ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ส่วนมากอยู่ในระดับต่ำ ทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสอนนักเรียนในระดับอายุระหว่าง 15-20 ปี ซึ่งหากพิจารณางานในด้านการดูแลนักเรียนเปรียบเทียบกับครูประถมศึกษาแล้ว ภาระในการดูแล นักเรียนจะเบากว่า นักเรียนช่วยตัวเองได้ โดยการสอนนักเรียนในวัยนี้ ครูเป็นผู้ชี้แนะ เป็นผู้แนะนำ เป็นที่ปรึกษาในด้านการเรียน แก่นักเรียน และนอกจากนี้การดูแลนักเรียนในช่วงวัยนี้ จะให้ความสำคัญไปในด้านการจัดกิจกรรม ให้นักเรียนเรียนรู้การทำงาน และการใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ จึงมีรูปแบบการจัดกิจกรรม ชมรมต่าง ๆ ทั้งด้านกีฬา, นันทนาการ, สัมพันธ์ ชุมชน, คนตรี, อนุรักษ์ธรรมชาติ, ฯลฯ ซึ่งครูจะเป็นที่ปรึกษาในชมรมที่ตนเองถนัดและสร้างสรรค์ กิจกรรม ให้มีการปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา ครูจะมีความรู้ดีกว่ามีงานทำทาบตรงกับความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่อยจืดทำให้ภาพรวมครุมีได้คำนึงถึงความท้อแท้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 52-54) ที่ศึกษาความท้อแท้ของครุมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ครุส่วนใหญ่มีความท้อแท้ 2 ด้านอยู่ในระดับต่ำ คือด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการ สูญเสียความความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ยกเว้นด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนซึ่งผลงาน วิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

หากพิจารณาในรายละเอียดระดับความท้อแท้ของครุใน 3 ด้าน โดยพิจารณา ในรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จากผลการวิจัยครุ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 372 คน มีระดับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ จำนวน 208 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.92 แสดงว่าครุส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งหนึ่งมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำแสดงให้เห็นถึง ครุส่วนใหญ่ยังคงมีสภาพจิตใจที่ดี ที่ยังคงสามารถปฏิบัติงาน โดยมิได้เผชิญกับความท้อแท้มากนัก ในระดับปานกลางจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 ในระดับสูงจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.62 โดยประมาณ 1 ใน 5 ที่มีสภาพคับข้องใจและความเครียดในการทำงานโดยมีผลทำให้ครุ รู้สึกเหนื่อยอ่อนและหมดสิ้นเรี่ยวแรง สูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ซึ่ง Maldary (1983 : 44) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพจิตใจห่อเหี่ยวในการทำงานหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานรู้สึก อ่อนเพลียขณะตื่นและรู้สึกว่าการอดทนที่จะทำจะต่อไปเหลือน้อย ลงแต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ครุ กลุ่มนี้ จะไม่สามารถปรับตัวได้ เนื่องจากการสอนนักเรียนวัยรุ่นในสาขาอาชีวศึกษา ซึ่งมีปัญหา ให้ครุต้องดูแลทางด้านพฤติกรรม นอกเหนือจากการเรียนการสอน เช่น ปัญหาชู้สาว ปัญหา การติดยาเสพติด ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการขาดเรียน และไม่สนใจการเรียน ซึ่งครุจะต้อง คอยติดตามดูแลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย และทดลองของ Maslach และคณะ (อ้างใน กิตติ แสงเทียนฉาย, 2531 : 12) ที่ได้ทำการศึกษามรรดาบุคคลที่ประกอบวิชาชีพทางการ การให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณะชนรวมทั้งบุคคลในวงการศึกษา พบว่า มรรดาบุคคล ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่น ๆ อยู่โดยสม่ำเสมอและเป็นระยะเวลา ยาวนานในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มประสบความท้อแท้ และงานวิจัยของ Hendrickson (1997 : 36-39) พบว่า ความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับผู้ที่มีอาชีพครุและแม้แต่ Iwanichi (1983 : 27-32) ยังได้กล่าวไว้ว่า แต่ปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นตลอดเวลาและ ส่งผลให้เกิดอาการเรื้อรังทั้งทางร่างกายและอารมณ์ ที่ความท้อแท้จะเป็นปัญหาที่ร้ายแรง ดังนั้น ในส่วนของครุโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนถือว่ามีความจำเป็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรได้เข้าไปดูแล แก้ไขเร่งด่วน ให้ความรู้ในบทบาทของครุที่ปรึกษา และหากพบว่าครุคนใดมีหน้าที่รับผิดชอบ มากเกินไป อาจกระจายงานไปให้ครุคนอื่นทำบ้าง และถ้าเป็นหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงาน การสอนก็ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันรับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดความจำเจ

2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล พบว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

มีระดับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 76.61 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.17 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 10.22 จะเห็นได้ว่าครูมากกว่าสามในสี่ที่มีการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ แต่ก็ยังมีครูอีกประมาณหนึ่งในสิบที่มีการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูกลุ่มนี้มุ่งแต่ทำงานตามหน้าที่โดยไม่สนใจเรื่องต่าง ๆ ของนักเรียน จึงมีการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การปฏิบัติต่อนักเรียนบางคนอย่างไม่ใส่ใจในความรู้สึกของเขา ตั้งแต่ทำงานในปัจจุบันกลายเป็นคนกระด้างต่อผู้คนมากขึ้น ไม่สนใจเรื่องใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนบางคน และถูกนักเรียนตำหนิว่าเป็นความผิดของครูเมื่อนักเรียนมีปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 73-78) ที่พบว่า ครูมีความท้อถอยในด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 78.36 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.05 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 4.59 เพียงแต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความท้อแท้ด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง มีสัดส่วนที่สูงกว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูบางคนอาจเห็นว่านักเรียนอาชีวศึกษาก่อนเข้า โศภิตที่จะรับผิดชอบตนเองได้แล้วจึงไม่ค่อยจะให้ความสนใจเรื่องใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนบางคน ซึ่งจริง ๆ แล้วนักเรียนอาชีวศึกษากำลังเป็นวัยรุ่นที่ต้องการความรัก ความอบอุ่น และความเอาใจใส่จากบุคคลที่ใกล้ชิดทั้งผู้ปกครอง ครู และเพื่อน ๆ พอสมควร โดยจะเรียกร้องความสนใจด้วยวิธีต่าง ๆ หากผู้ใกล้ชิดไม่เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่นก็จะไม่ทราบเจตนาหรือความต้องการของนักเรียน และไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ เมื่อวัยรุ่นไม่ได้รับการตอบสนองก็จะหาสิ่งอื่นทดแทน ถ้าหาสิ่งที่ไม่ดีมาทดแทนก็จะสร้างปัญหาให้กับสังคมและตัวนักเรียนเอง ดังนั้นโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องหาวิธีเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกลุ่มนี้กับนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาวัยรุ่นอย่างทอ้งแท้ เพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

มีระดับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 33.06 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.94 จะเห็นได้ว่าครูครึ่งหนึ่งมีความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับต่ำ แต่ก็ยังมีครูอีกประมาณหนึ่งในสามที่มีความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูกลุ่มนี้ตั้งความคาดหวังไว้สูง แต่ในสภาพความเป็นจริงไม่ประสบผลสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ ได้แก่ สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียนได้อย่างดี สามารถช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนให้สำเร็จได้เป็นส่วนมาก งานที่ทำให้คุณประโยชน์ต่อชีวิตของผู้อื่น รู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีพลัง

เข้มแข็งที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ สามารถสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับนักเรียนได้ง่าย ๆ ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียนแล้วรู้สึกเบิกบานใจ การเป็นครูทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่าและประสบความสำเร็จหลายอย่าง ในการทำงานสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างสุขุม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 73-78) ที่พบว่า ครูมีความท้อแท้ในด้านความไม่สมหวังในความสำเร็จของตน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 35.56 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 23.94 จะเห็นได้ว่าแม้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีระดับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ แต่ก็ยังมีความท้อแท้ด้านนี้ อยู่ในระดับสูง ในสัดส่วนที่น่าเป็นห่วง กล่าวคือมีถึงร้อยละ 33.06 หรือประมาณหนึ่งในสามของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าไปดูแลครูอย่างใกล้ชิด ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในรูปแบบที่เหมาะสมด้วยการให้คำปรึกษาแนะนำ การสร้างทีมงาน รวมถึงการสอบถามสารทุกข์สุขดิบของครู ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน และครูกับนักเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของกันและกัน

5.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยก้ำจุน

1. ด้านปัจจัยกระตุ้น พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะโดยภาพรวมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจะมอบหมายให้ครูได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งทางด้านงานสอนและงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ รวมถึงการมอบหมายความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในสายงานของครู แต่ถ้าหากเปรียบเทียบความก้าวหน้ากับครูโรงเรียนรัฐบาล อาจจะดีกว่าบ้าง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงาน เพราะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการมอบหมายให้ครูโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความสนใจ รวมทั้งมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าของงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Janame (1974 : 4914-4915) ได้วิจัยเรื่อง ความพอใจในงานของแผนกพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Clements (1983 : 2567A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 249) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนเอกชนนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มัธยมสาธิตพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงาน เป็นเพราะ อาจารย์ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ เมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ

ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะการควบคุมหรือการผลักดันให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ต้องใช้ความพยายามสูงเพราะนักเรียนที่มาเรียนในโรงเรียนเอกชน มีความพร้อมน้อยกว่าโรงเรียน รัฐบาล นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่หลุดจากการคัดเลือกของโรงเรียนรัฐบาล จึงมาเรียน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ฉะนั้นการที่จะควบคุมนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย สนใจเรียน และนักเรียนสามารถเรียนจบและประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ไม่สามารถทำได้ทั้งหมด ส่วนรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ สามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Costley and Todd (1983 : 207-209) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน เป็นความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือ มีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียน เป็นวัยรุ่นชอบทำอะไรตามใจตนเองและตามแฟชั่นใหม่ ๆ ที่มีจะขัดกับกฎระเบียบของโรงเรียน อยู่เสมอ

1.2 ความก้าวหน้าของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ

ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะการเป็นครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนการเติบโตก็อยู่ ภายในโรงเรียน ฉะนั้นการจะเลื่อนเพื่อรับตำแหน่งสูงขึ้นจะมีน้อยกว่า โรงเรียนของรัฐบาลที่มี หลายแห่งและผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถได้รับการเลื่อนขั้นหรือไปรับตำแหน่งสูงขึ้น ในต่างโรงเรียนได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ซึ่งโอกาสในความก้าวหน้าของงานของครูโรงเรียนรัฐบาล จะมีสูงกว่าเอกชนส่วนรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาส ที่จะได้รับผิดชอบการงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้มอบหมาย กระจายงานที่สำคัญให้ครูได้ทำเพิ่มขึ้นเป็นที่พอใจมาก ซึ่งเป็นจะผลดีต่อโรงเรียนที่จะสามารถ ทำให้งานหรือ โครงการเหล่านั้นได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

1.3 การยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าของกิจการเองจึงมีอำนาจในการ สั่งการสูง บางครั้งอาจทำให้การรับฟังข้อเสนอแนะจากครูค่อยลงไป แต่โดยความรู้สึกจากที่ได้พบ

ครั้งนี้ จะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรได้ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้ทำตามความเหมาะสม และเอาใจใส่ครุฑลอกจนเอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นและพิจารณาข้อเสนอแนะของครูให้มากขึ้น นอกจากนี้เมื่อเทียบกับครูของโรงเรียนรัฐบาลจะดีกว่าในสายตากคนทั่วไป จะมองว่าราชการดีกว่าในแง่ศักดิ์ศรี

1.4 ความรับผิดชอบ พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ มีความกระตือรือร้นในการสอนในแต่ละวัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อัตราชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีอัตราชั่วโมงสอนมากเกินไป ทั้งคาบประจำและคาบพิเศษ

1.5 ลักษณะของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 249) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงาน เป็นเพราะอาจารย์ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มหรือใช้นวัตกรรมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเห็นว่าผู้บังคับบัญชายังไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดยเฉพาะส่วนใหญ่ครูที่เป็นระดับผู้บังคับบัญชาอาจจะมีวิสัยทัศน์สูงบางครั้งอาจไม่ได้ติดตามในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้ทันกับยุคสมัยและให้เป็นที่พอใจของครูมากกว่านี้

2. ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพียงด้านเดียว และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีหน้าที่พัฒนาคนทั้งสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ ครูจึงต้องตระหนักถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รายได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนไม่ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาล รวมถึงต้องลงทุนทุกด้านเอง และโดยเฉลี่ยผู้ปกครองของนักเรียนที่มาเรียนอาชีวศึกษามีรายได้น้อย จึงทำให้โรงเรียนมีรายได้น้อยพอที่จะเพิ่มรายได้ให้กับครูได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.1 การนิเทศงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำแนวทางในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีงบประมาณไม่มากพอที่จะสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ การให้ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางในการทำงานหรือให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่ครูจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูได้ เพราะหากลงทุนให้ผู้บังคับบัญชาไปฝึกอบรมเรื่องใหม่ ๆ เพียงคนเดียว แล้วกลับมาถ่ายทอดให้แก่ครูทุกคนก็จะประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก อย่างไรก็ตาม อาจสลับให้ครูบางคนได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วกลับมาถ่ายทอดให้แก่เพื่อนครูที่ช่วยประหยัดงบประมาณเช่นกัน ทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เปิดโลกทัศน์มากขึ้นและในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่เป็นหน่วยงานที่ดูแลโรงเรียนควรมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของครูโดยรวมและดำเนินการจัดอบรมให้อย่างสม่ำเสมอ

2.2 สภาพแวดล้อมของงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ

ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณะอาจารย์กับนักเรียนในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในสถานศึกษามีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ซึ่งครูบางคนได้เสนอว่าต้องการอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีงบประมาณไม่มากพอที่จะจัดซื้ออุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ เพราะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องพึ่งพาตนเองมีภาระรับผิดชอบหลายเรื่อง ในส่วนนี้หากรัฐเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการลดภาษีของอุปกรณ์การศึกษาและวัสดุฝึกต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน จะช่วยสร้างมาตรฐานให้กับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ดีขึ้น

2.3 นโยบายและการบริหาร พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจ

ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ จะเห็นได้ว่าแม้ครูมีความพอใจศักยภาพในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็สูงกว่าเรื่องอื่น ๆ เช่น ปรัชญาของโรงเรียนมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ และการจัดทำและบริหาร โครงการของโรงเรียนมีการกำหนดไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการกำหนดนโยบายไม่ได้มาจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างแท้จริง

2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจ

ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความใกล้ชิดกับนักเรียนและมีความผูกพันจากการสอนเชิงศิษย์กับครู จึงมีความพอใจสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาชีพเดียวกันเป็นไป

ด้วยดี และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าทุกเรื่อง จึงสมควรที่ผู้บังคับบัญชาจะได้สร้างความสัมพันธ์และมีความเป็นกันเองกับครูให้มากขึ้น

2.5 รายได้ พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสม เพราะครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีสิทธิด้านสวัสดิการ คล้ายคลึงกับราชการ เช่น การรับเงินช่วยเหลือบุตร การเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว การเบิกค่าธรรมเนียมการเรียนบุตร และมีเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ของครูโรงเรียนเอกชนสะสมให้ทุกเดือน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจจากสวัสดิการจึงอยู่ได้ แม้ว่าความพอใจกับระดับเงินเดือนจะต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับค่ากล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 251) ที่กล่าวถึง ผลตอบแทน ไว้ว่า “การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ จะถือเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

5.5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน กับความท้อแท้ของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าหากครูมีแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ทั้งในภาพรวม และ ทุกด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน สูงขึ้น ความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ก็จะลดลง ในทางกลับกันถ้าแรงจูงใจด้านเหล่านี้ต่ำ ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ก็จะสูงขึ้น

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ปัจจัยกระตุ้น

มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าครูของโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลจะสูงขึ้นได้ หากขาดแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น

3. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลางพบว่า ปัจจัยกระตุ้นที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าครูของโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของคนจะสูงขึ้นได้ หากขาดแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น

4. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าหากครูมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ทั้งในภาพรวม และทุกด้าน คือ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและรายได้สูงขึ้น ความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ก็จะลดลง ในทางกลับกันถ้าแรงจูงใจด้านเหล่านี้ต่ำ ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ก็จะสูงขึ้น

5. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ การนิเทศงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ส่วนนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่าครูจะมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องอยู่กับการจัดการเรียนการสอนนักเรียน เพื่อนครู ความเป็นอยู่ และค่าครองชีพ ส่วนงานด้านนโยบายนั้นครูไม่ค่อยได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

6. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173-177) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความ ท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน แสดงให้เห็นว่า หากครูมีแรงจูงใจด้านความ สัมพันธ์ในหน่วยงานสูง ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จก็จะต่ำ ซึ่งความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาชีพ เดียวกันเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และมีความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา และจาก ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูมีแรงจูงใจเรื่องมีความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าทุกเรื่อง

5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

จากผลการวิจัยพบว่าครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับสูง ถึงร้อยละ 33.06 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 19.62 และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 10.22 ผู้บริหาร โรงเรียนจึงควรได้หาแนวทางแก้ไขสาเหตุของปัญหา เพื่อลดจำนวนครูที่มีความท้อแท้ในด้าน ดังกล่าวลงให้เหลือน้อยที่สุด โดย

1. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน เนื่องจากบางส่วนจะเป็นครูใหม่ไม่มี ประสบการณ์ ในกรณีปัญหาของนักเรียน หรือครูเก่าที่มีปริมาณงานมากและมีงาน โครงการพิเศษ อยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสนใจใส่กับครูเน้นการทำงานเป็นหมู่คณะ (Team Work) รวมถึงการติดตามงานและให้ข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจกับครู โดยการติดตามรายงานปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกับครู ให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อมีปัญหาและให้การ ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ หรือมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างครูให้แต่ละฝ่ายว่าในช่วงระยะเวลา หนึ่ง ๆ มีการกำหนดเป้าหมายและตรวจสอบว่าสามารถปฏิบัติไปได้สำเร็จเพียงใด เพื่อช่วยให้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายและงานพิเศษให้สำเร็จตามความคาดหวัง ในกรณีที่เป็นครูใหม่ ควรจัดให้มีระบบครูที่เลี้ยงที่จะช่วยให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากประสบการณ์ถ่ายทอดต่อ เพื่อให้ครูใหม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและภูมิใจในผลสำเร็จของตน

2. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เนื่องจากครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ต้องทำการสอนนักเรียนซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่น ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกายและอารมณ์และครูต้องใส่ใจดูแลอย่างใกล้ชิด พร้อมแนะแนวทางให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนปกติ นอกจากนั้น ครูอาชีวศึกษาเอกชนยังต้องหารายได้พิเศษเพิ่มโดยการรับสอนพิเศษ ในรอบบ่าย-ค่ำ หรือ รอบเสาร์-อาทิตย์

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาการจัดสรรคาบสอนปกติต่อสัปดาห์ให้เหมาะสมและคาบสอนพิเศษให้อยู่ในระดับที่ครูรับได้และไม่เกิดความเครียดจนเกินไป ทั้งนี้ขึ้นกับความต้องการและความพร้อมของครู แต่ละคนโดยไม่บังคับให้สอนพิเศษหากไม่สมัครใจ ให้มีช่วงเวลาดพักร้อนตามสมควร จัดให้มีห้องพักครูที่เอื้อให้ครูรู้สึกผ่อนคลายหลังการสอน เช่น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องพักครูมีการจัดมุม บริการชา กาแฟ ให้ครู

3. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหมู่คณะ (Team work) รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูด้วยกัน เช่น Walk Rally ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การจัดกิจกรรมวันครู การจัดกิจกรรมรื่นเริงของครูตามเทศกาล ส่วนการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมระหว่างครูกับนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ครูและนักเรียนใหม่ กิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่ กิจกรรมวันเด็ก ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยได้พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้ของครูทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น ควรได้เพิ่มแรงจูงใจในส่วนที่ด้อยก่อนแล้วค่อยเสริมในส่วนที่ได้อยู่แล้วในภายหลัง

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ที่ต้องเร่งเพิ่มให้สูงขึ้น เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านความก้าวหน้าของงาน ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) โดยพิจารณาจากผลการทำงาอย่างยุติธรรม เพื่อให้ครูอยากทำผลงานที่ดีเพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้ดีขึ้น รวมถึงการปรับผังการบริหารงาน (Organization Chart) มีการกำหนดฝ่าย ส่วนงาน ให้สามารถรองรับความก้าวหน้าในงานให้เหมาะสม

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บริหารควรยึดหลักประชาธิปไตย ฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา หากข้อเสนอแนะ ที่ดีมีประโยชน์ก็นำมาสู่การปฏิบัติ เช่น จัดให้มีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) มีการตั้งกลุ่มคุณภาพ (Q.C.) มีการประเมิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานโดยมีการจัดทำแบบฟอร์มและกำหนดปัจจัยที่จะประเมินครู ที่เป็นรูปธรรมเช่นปริมาณงาน ความถูกต้อง ฯลฯ โดยมีการประเมินทุกภาคการศึกษาและนำผลการประเมินทั้งปี (2 ครั้ง) มาพิจารณา รวมถึงการชี้แจงการประเมินผลงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบ และยกย่องชมเชย คนดีคนเก่ง เช่น มีการมอบเกียรติบัตรแก่ครูที่มีผลงานดีในรอบปี รวมถึงการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น หรือ โครงการพิเศษสลับกันไป

1.3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรพิจารณาจัดสรรงานให้เหมาะสมครูคนใด ต้องทำหน้าที่เพิ่มด้านบริหาร ควรมีการจัดลดคาบสอนให้น้อยลง เช่น เหลือเพียง 10 คาบ ต่อ สัปดาห์เพื่อจะได้มีเวลาในการติดตามงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการพิจารณาจัดคาบสอนปกติ ต่อสัปดาห์ และการจัดสรรคาบพิเศษให้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้การจัดจำนวนนักเรียนต่อห้อง ควรเป็นไปตามสัดส่วนที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด เพื่อให้ครูได้ควบคุม นักเรียนได้อย่างทั่วถึง

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ที่ต้องเร่งเพิ่มให้สูงขึ้น เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านรายได้ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จัดให้ครูได้รับรายได้พิเศษจากการสอนพิเศษเพิ่มเติมในรอบ บ่าย-ค่ำ-รอบเสาร์-อาทิตย์ ตามความสมัครใจของครู การช่วยเหลือครู ในอีกส่วน หากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีครูมากพออาจจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเพื่อเป็นการช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2.2 ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการ ฝึกอบรมครูต่อปี (Manday) ไว้เพื่อที่ว่าครูทุกคนจะได้รับการอบรม เช่นผู้บริหารควรได้รับการ อบรมไม่ต่ำกว่า 10 วัน ต่อคนต่อปี ครูทั่วไปได้รับการอบรมไม่น้อยกว่า 7 วันต่อคนต่อปี พัฒนาครูโดยดำเนินการภายในสถานศึกษาและการส่งเข้าอบรมกับสถาบันภายนอก เพื่อให้ครู ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา รวมถึงให้ความสำคัญจริงจังกับการอบรม รวมถึง การพิจารณาส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดหลักเวลาให้เฝ้าต่อการศึกษาต่อ ให้กับครู สนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่ครู จัดให้มีการศึกษาดูงานการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

2.3 สภาพแวดล้อมของงาน โดยผู้บริหารควรสำรวจความต้องการในด้านการใช้สื่อ อุปกรณ์ประกอบการเรียนและการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาใช้ในการเรียน การสอนให้แก่ครู รวมถึงมีการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อมาปรับหรือพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการอันจะเป็นประโยชน์กับนักเรียนที่จะจบการศึกษาออกไป และจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก ในการทำงานของครู เช่น มีไมโครโฟน และลำโพงใน ห้องเรียนจะได้ช่วยครูไม่ต้องตะโกน มีเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ (Overhead Projector) มีโทรทัศน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยุ ให้ครูสามารถขืมใช้ประกอบการสอนได้รวมไปถึงสภาวะแวดล้อมและเวลาในการทำงานของครู

5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนดังนี้

1. ด้านบุคลากรครู

1.1 ควรจัดให้มีการจัดตำแหน่งทางวิชาการแก่ครูที่มีผลงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนางานในวิชาชีพครูต่อไป

1.2 จัดให้มีการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อสามารถส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

2. ด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุฝึก

ควรให้มีการจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อพัฒนาด้านการลงทุน ทั้งด้านเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำในการปลูกสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ รวมถึงการให้กู้เพื่อจัดซื้อวัสดุฝึกต่าง ๆ เนื่องจากวัสดุฝึกของโรงเรียนในสายอาชีวศึกษาหากต้องการผลิตนักเรียนให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ ควรจะต้องมีการจัดหาวัสดุฝึกที่ทันสมัย ซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง นอกจากนั้นเสนอให้มีการลดภาษีเกี่ยวกับวัสดุและอุปกรณ์การศึกษา

5.7 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุ หรือปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เกิดความท้อแท้
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความท้อแท้ตามตัวแปรด้านลักษณะประชากร (Demographic Variables) เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและการแก้ไขให้ถูกต้องตามสภาพของแต่ละกลุ่ม เช่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

กองทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540. อัตราการลาออกของครู
กรุงเทพฯ.

กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531. “การศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7.” ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

กิติมา ปรีดีคิดถก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์.

กานดา พูนลาภทวี. 2530. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิสิทธ์เซ็นเตอร์การพิมพ์.

จรวยพร ธรณินทร์. 2539. โครงการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนสู่เกณฑ์มาตรฐาน. กรุงเทพฯ.

จรียา ทัพพะกุล ณ อยุธยา และคณะ. 2535. สภาพการจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา
ในทศวรรษที่ผ่านมา. กรุงเทพฯ.

คารณี พานทอง. 2530. ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2531. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บัญชา ชลาภิรมย์. 2533. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พจน์ สะเพียรชัย. 2524. รายงานการสัมมนาเรื่องแนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู
19-21 ตุลาคม 2524. กรุงเทพฯ.

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. 2526. พระบรมราโชวาทพระราชทาน
แก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล ณ ศาลาดุสิดาลัย. ประมวล
พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานใน โอกาสต่าง ๆ ปี พุทธศักราช 2524.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถม
ศึกษาในภาคกลาง.” ปรินญาณิพนธ์ การศึกษาคุชฎีบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ภิญโญ สาร. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2540. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง. 2540. ปฏิทินผู้บริหารการศึกษาปี 2540. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชา. 2528. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. 2520. จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี : ชัยศรีการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมัชชาการศึกษา. 2539. เอกสารประชุมสมัชชาการศึกษา เรื่องภาวะวิกฤตการศึกษาไทย.
กรุงเทพฯ : ธนาคารกสิกรไทย.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2523. จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(พ.ศ. 2540 -2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540. สรุปการประมาณการเป้าหมายนักเรียน/
นักศึกษาในช่วงแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540- 2544). กรุงเทพฯ :
อรรถพลการพิมพ์ .
- วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี. 2538. “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกับบทบาทใหม่.” กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. เอกสารอัดสำเนา.
- Anderson , Mary Beth G. and Edward F. Iwanichi. 1984. “Teacher Motivation and
Its Relationship to Burnout .” *Educational Administration Quarterly*.
- Beach, Dale S. 1965. *Personnel Management People at Work*. New York : The Macmillan.
- Cassel , Russel N. 1980. “Critical Factors Related to Teacher Burnout.” *Education*.
- Cherniss , C. 1983. *Staff Burnout : Job Stress in Human Services*. New York : Stage
Publication.
- Clement, Evelyn. 1983. “A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic
Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community
Colleges.” *Dissertation Abstracts International*.
- Conley, Sharon C.and others. “The School Work Environment and Teacher
Career Dissatisfaction.” *Educational Administration Quarterly* 25(1) : 58-81.
- Dessles, Cary. 1988. *Personnel Management*. 4Th ed. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice-Hall, Inc.
- Devorah, Kalekin-Fishman. 1987. “Burnout or Alienation ? A Context Specific Study of
Occupational Fatigue Among Secondary School Teachers.” *Journal of
Research and Development in Education*.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Ellison, K.W. and Genz J.L. 1987. "The Police Officer as Burnout out Samaritan."
in **F.B.I. Law Inforement Bulletin**.
- Faber, Barry A. and Julie Miller. 1981. "Teacher Burnout : A Psychology. Educational
Perspective" **Teacher College Record**, 1981.
- Forney, D.S. 1982. "Burnout Among Professionals : Preliminary Findings and Implications,"
in **Personal Guidance Journal**.
- Freudenberger, R. H. 1975. "The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions"
in **Psychotherapy : Theory , Research and Practice**.
- Freudenberger, R.H. and Richelson, G. 1983. **Burnout : The High Cost of Achivement**.
New York : Anchor Press.
- Gibson, James L. and others. 1982. **Organizations : Behavior, Structure , Process**. 4 th ed.,
Plano, Texas : Business Publication, Inc.
- Gold, Yvonne. 1984. "Burnout : A Major Problem for the Teaching Profession."
Education.
- Good ,Carter V. 1973. **Dictionary of Education**. NewYork : McGraw-Hill Book Company.
- Gover, Phillip Eugene. 1983. "Burnout and Demographic Variables Among Full Time
Faculty in Selected Illinois Public Community Colleges." in **Dissertation
Abstracts International**.
- Guilford , John S. and David E Grey. 1970. **Motivation and Modern Management**.
Reading, Masachusetts : Addison Wesley Pablishing. Co.
- Hall , R.C.W. 1979. "The Professional Burnout Sydrome." in **Psychiatric Opinion**.
- Hendrickson , B. "Teacher Burnout : How to Recognize it : What to do about It"
in **Learning**.
- Herzberg , Frederick, and others. 1959. **The Motivation to Work** . New York : John
Willey and Sons, Inc.
- Holt, Penni. 1983. "A Study of Interaction of Level of Occupational Stress, Degree of
Burnout , and Personality Hardiness in Female Elementary Teachers." in **Dissertation
Abstracts Internationd** .
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. 1978. **Educational Administration : Theory,
Research and Practice**. New York : Random House.

- Iwanichi, Edward F. 1983. "Toward Understanding and Alleviation Teacher Burnout," in **Theory into Practice**.
- Janame, Jo Ann Shaper. 1974. "Job Satisfaction and Dissatisfaction on Nurse-Faculty in B.S.N. Programs." Dissertation Abstracts International.
- Kammer, William and Walter, Glen. 1981. "Teacher Support Group to Minimize Teacher Burnout : Principles for Organizing" **Education**.
- Klausmier, Herbert B. 1973. **Educational Psychology**. New York : Harper and Row Publisher.
- Lavandero ,R. 1981. "Nurse Burnout : What Can We Learn." in **Journal of Nursing Administration** .
- Maslach, C. 1981. "Burnout : A Social Psychological Analysis," San Francisco Psychological Association. San Francisco.
- Maslach, C. and Jackson. 1978. "Lawyer Burnout." in **Barrister**.
- Maslach. 1981. "The Measurement of Experienced Burnout." in **Journal of Occupational Behavioral**.
- Maslach. 1984. "Burnout in Organizational Settings." in **Applied Social Psychology Annual**.
- Maslach. 1985. **Maslach Burnout Inventory Manual**. C.A. : Consulting Psychologists Press.
- Maslow, Abraham H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- Mc Gregor, Douglas. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw Hill.
- Muldary, Thomas W. 1983. **Burnout and Health Professionals : Manifestations and Management**. Garden Grove, California : A Capistrano Publication.
- Mumford, E. 1972. **Job Satisfaction**. London : Longman.
- Murphy , Mikell. 1986. "Comparison of Burnout Inspecial Education Teachers and Teacher of Regular Education in Anchorage Alaska." in **Dissertation Abstracts International**.
- Niehouse, Oliver L. "Burnout : A Real Threat To Human Resources Managers." **Personnel**. 58 (1) 25-32 .
- Owens, Robert G. 1987. **Organizational Behavior in Education**. 3 rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Perlman, Baron. and Alen E. Hartman. 1982. "Burnout : Summary and Future Research,"
Human Relations. 35 (4) : 283-305.
- Pinder, Graig C. 1984. **Work Motivation, Theory, Issues and Application.**
Glenview Illinois : Scott Foresman and Company.
- Kottkamp, Robert B. 1995. "Role Conflict., Role Ambiguity , Powerlessness Among High
School Supervisors." in **Journal of Research and Development in Education.**
- Pines, A. and Aronson, E. 1981. **Burnout from Tedium to Personal, Growth.**
New York : Free Press.
- Pines, A. and Kafry, D. 1978. "Occupational Tedium In the Social Services."
in **Social Work .**
- Pines, A and Maslach, C. 1978. "Characteristic of staff Burnout In Mental Health
Settings." In **Hospital and Community Psychiatry.**
- Rosenholz, Susan J. 1989. "Workplace Conditions that Affect Teacher Quality and
Commitment : Implications for Teacher Induction Programs" **The Elementary
School Journal.** 89 (4) : 421-439.
- Rottier, Jerry. 1983. "Teacher Burnout-Small and Rural School Style." **Education.**
- Schwab and others. 1986. "Educators Burnout : Stress and Consequences."
Educational Research Quarterly.
- Sergiovanni. And other. **The New School Executive : A Theory of Administration . 2 nd ed.,**
New York : Haper and Row.
- Swick, Kevin J. and, Patricia E. "Stress and Classroom Teachers."
In **National Education Association Publication.**
- Suran and other. 1986. "Management of Burnout. Training Psychologists in Professional
Life Span Perspectives." in **Professional Psychology : Research and Practice.**
- Thompson, Cathy Lynn. 1985. "A Comparision of Non Burnout Teacher."
Dissertation Abstracts International.
- Veniga, R.L. and J.P. Spradley. 1987. **The work Stress Connection : How to Cope With Job
Burnout.** Boston : Little Brown.
- Whiteman. And others. 1985. "Teacher Burnout and the Perception of Student Behavior."
Education.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการคุศาสตรศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 179 /2541

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางนันทพร ชูทรัพย์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางนันทพร ชูทรัพย์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.เลิศลักษณ์	กลิ่นหอม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.ณรงค์	พิมพ์สาร	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการ
ผศ.ดร.เลิศลักษณ์	กลิ่นหอม	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2541

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2541

1. นางนันทพร ชูทรัพย์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ศศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ศศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ.2541

(รศ.ดร.มนัส สัจวรศิลป์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 4207

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2๐ พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัยให้กับ นักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาชื่อ นางนันทพร ชูทรัพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรระณี สীগิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

เอกสาร 3268503-4 ต่อ 205 รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4207

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทัศนาศาสตร์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัยให้กับ นักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาชื่อ นางนันทพร ชูทรัพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 2663,2642

ที่ ทม 1504 / 4207

วันที่ 2๖ พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ชื่อ นางนันทพร ชูทรัพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผศ.ดร.พรพรรณ ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504/ 4207

คณะกรรมการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิชุดา รัตนเพียร

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัยให้กับ นักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาชื่อ นางนันทพร ชูทรัพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2011

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ มิถุนายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์พนม คลี่ฉายา

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางนันทพร ชูทรัพย์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3042

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓๑ กรกฎาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านผู้รับอนุญาต โรงเรียนในเครือตั้งตรงจิตรพณิชยการ

ด้วย นางนันทพร ชูทรัพย์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4644

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำาโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำาโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางนันทพร ชูทรัพย์ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำาโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่
28 กันยายน 2542

ในการทำาวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงาน
ของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษา
ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4644

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางนันทพร ชูทรัพย์ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2542

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

1. โรงเรียนสารสาสน์บริหารธุรกิจกนกอนุสรณ์
2. โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย
3. โรงเรียนกรุงเทพธุรกิจพัฒนวิชาการ
4. โรงเรียนเทคนิควิมลบริหารธุรกิจ
5. โรงเรียนวิจิตรศิลป์และพัฒนวิชาการ
6. โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ช่างกล ขส.ทบ.
7. โรงเรียนกิตติพาณิชย์แผนกพัฒนวิชาการและธุรกิจ
8. โรงเรียนกุลศิริเทคโนโลยี
9. โรงเรียนเกษมโปลีเทคนิค
10. โรงเรียนช่างฝีมือปัญญาวิทยา
11. โรงเรียนช่างสำรวจภาษานุสรณ์บางแค
12. โรงเรียนเซนต์จอห์นเทคนิคกรุงเทพ
13. โรงเรียนเซนต์จอห์นเทคโนโลยี
14. โรงเรียนเซนต์จอห์นโปลีเทคนิค
15. โรงเรียนครุฑพิทยาคมวิชาการ
16. โรงเรียนคอนบอสโก
17. โรงเรียนคูสิตพัฒนวิชาการ
18. โรงเรียนเทคนิคกรุงเทพพัฒนวิชาการ
19. โรงเรียนเทคนิคเจ้าพระยา
20. โรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ
21. โรงเรียนเทคนิคบูรณพันธ์
22. โรงเรียนเทคนิคพัฒนวิชาการจรัลสนิทวงศ์
23. โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ
24. โรงเรียนเทคนิคสังจวัฒน์
25. โรงเรียนเทคนิคดลิ่งชันพัฒนวิชาการ
26. โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ
27. โรงเรียนเทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ
28. โรงเรียนเทคโนโลยีดุสิต
29. โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ
30. โรงเรียนเทคโนโลยีบางกะปิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

31. โรงเรียนเทคโนโลยีประชาชน
32. โรงเรียนเทคโนโลยีปทุมมา
33. โรงเรียนเทคนิคพาณิชย์การจันทบุรี
34. โรงเรียนเทคนิคพาณิชย์การธนบุรี
35. โรงเรียนเทคนิคพระรามหก
36. โรงเรียนเทคนิครัตน โกสินทร์
37. โรงเรียนเทคนิควิทยา
38. โรงเรียนไทยวิจิตรศิลป์
39. โรงเรียนไทยวิจิตรศิลป์อาชีวะ
40. โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ
41. โรงเรียนพระคฤษย์พิทยาธุรกิจและพาณิชย์การ
42. โรงเรียนพาณิชย์การกรุงเทพ
43. โรงเรียนพาณิชย์การจรัสสินทวงศ์
44. โรงเรียนพาณิชย์การจันทบุรี
45. โรงเรียนพาณิชย์การเจ้าพระยา
46. โรงเรียนพาณิชย์การรัชรินทร์
47. โรงเรียนพาณิชย์การบางโพ
48. โรงเรียนพาณิชย์การบางอ้อ
49. โรงเรียนพาณิชย์การภาษานุสรณ์บางแค
50. โรงเรียนพาณิชย์การมีนบุรี
51. โรงเรียนพาณิชย์การรัตน โกสินทร์
52. โรงเรียนพาณิชย์การราชดำเนิน
53. โรงเรียนพาณิชย์การราชดำเนินธนบุรี
54. โรงเรียนพาณิชย์การสยาม
55. โรงเรียนพาณิชย์การสันติราษฎร์
56. โรงเรียนพาณิชย์การสามเสน
57. โรงเรียนพาณิชย์การสีลม
58. โรงเรียนพาณิชย์การสุโขทัย
59. โรงเรียนราชเศรษฐีศิลปกรรม
60. โรงเรียนวิบูลย์บริหารธุรกิจ
61. โรงเรียนวิมลพาณิชย์การ ศรีย่าน
62. โรงเรียนวิทยาการจัดการเพชรเกษม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

63. โรงเรียนศิลปพระนคร
64. โรงเรียนศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ
65. โรงเรียนสยามธุรกิจพาณิชย์การ
66. โรงเรียนสหะพาณิชย์แผนกพาณิชย์การ
67. โรงเรียนสายประสิทธิ์พาณิชย์การ
68. โรงเรียนสารสาสน์โปลีเทคนิค
69. โรงเรียนบริหารธุรกิจนานาชาติ
70. โรงเรียนอรรถวิทย์พาณิชย์การ
71. โรงเรียนพระนครพาณิชย์การ
72. โรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี
73. โรงเรียนมหานครพาณิชย์การ
74. โรงเรียนมิตรพลพาณิชย์การ
75. โรงเรียนโยนออฟอาร์คเทคโนโลยี
76. โรงเรียนรัตนพาณิชย์การ
77. โรงเรียนสาธุประดิษฐ์พาณิชย์การ
78. โรงเรียนศิลปประชานบุรี
79. โรงเรียนนานาชาติธุรกิจและการจัดการ
80. โรงเรียนเทคโนโลยีเลิศบุญ
81. โรงเรียนเทคโนโลยีสยาม (ช่างกลสยาม)
82. โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู
83. โรงเรียนเทคโนโลยีไทยสุริยะรามอินทรา
84. โรงเรียนไทยโปลีเทคนิคกรุงเทพ
85. โรงเรียนไทยโปลีเทคนิคกรุงเทพ ภาคบ้าย
86. โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชย์การ
87. โรงเรียนอาชีพเฉลิมศาสน์
88. โรงเรียนอาชีพศิลปศึกษา
89. โรงเรียนอินทราอาชีพศึกษา
90. โรงเรียนอุดมเกษมบริหารธุรกิจ
91. โรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ
92. โรงเรียนบุญยรัตน์พาณิชย์การ
93. โรงเรียนรุจิเสรีบริหารธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บรวบรวมความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และครบถ้วนทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญต่อการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง ในการที่จะทราบเกี่ยวกับทัศนคติของครูที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็น ในด้านการจูงใจในการทำงาน คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใด ๆ ของท่านและเก็บไว้เป็นความลับ จะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน และเติมคำตอบในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับชั้นที่สอน

3.1 ปวช.

3.2 ปวส.

3.3 ปวช. และ ปวส.

4. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

5. วุฒิการศึกษา

5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

5.2 ปริญญาตรี

5.3 สูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

ทรศนะที่มิต้องงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการสำรวจทรศนะของท่านที่มีต้องงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใกล้เคียงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อ อย่างละเอียด และตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการทำงานของท่านหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย O รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบซึ่งตรงกับ ความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง โดยกำหนดให้

เลข 0 แทน ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น ในรอบ 1 ปี

เลข 1 แทน รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง

เลข 2 แทน รู้สึกเดือนละครั้ง

เลข 3 แทน รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง

เลข 4 แทน รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง

เลข 5 แทน รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง

เลข 6 แทน รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

ข้อที่	ทรศนะที่มิต้องงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ความรู้สึกบ่อยเพียงไร						
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่งานที่ทำอยู่ทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	0	1	2	3	4	5	6
2	ข้าพเจ้าหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน	0	1	2	3	4	5	6
3	ข้าพเจ้ายังรู้สึกอ่อนเพลียขณะตื่นนอนในตอนเช้า และเมื่อนึกถึงว่าจะต้องไปทำงานอีก	0	1	2	3	4	5	6
4	ข้าพเจ้าสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียน ได้อย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อนักเรียนบางคนอย่างไม่ใส่ใจใน ความรู้สึกของเขา	0	1	2	3	4	5	6
6	การทำงานกับผู้อื่นตลอดวันทำให้ข้าพเจ้ารู้สึก อ่อนเพลีย	0	1	2	3	4	5	6
7	ข้าพเจ้าสามารถช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนให้สำเร็จได้ เป็นส่วนมาก	0	1	2	3	4	5	6
8	ข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้จากการทำงาน	0	1	2	3	4	5	6
9	งานของข้าพเจ้าให้คุณประโยชน์ต่อชีวิตของผู้อื่น	0	1	2	3	4	5	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	พรรณนาที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ความรู้สึกบ่อยเพียงไร						
10	ตั้งแต่ทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน ข้าพเจ้ากลายเป็นคนที่มีจิตใจกระตือรือร้นมากขึ้น	0	1	2	3	4	5	6
11	การวิตกว่างานในตำแหน่งปัจจุบันนี้ จะทำให้ข้าพเจ้ามีจิตใจกระตือรือร้นมากขึ้น	0	1	2	3	4	5	6
12	ข้าพเจ้ารู้สึกประทับใจที่กระเป๋ามีพลังเข้มแข็งที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้	0	1	2	3	4	5	6
13	งานที่ทำอยู่ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคับข้องใจ	0	1	2	3	4	5	6
14	ข้าพเจ้าทำงานหนักเกินไป	0	1	2	3	4	5	6
15	ข้าพเจ้าไม่สนใจเรื่องใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนบางคน	0	1	2	3	4	5	6
16	การทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้คน โดยตรงทำให้ข้าพเจ้าเกิดความเครียดมากขึ้น	0	1	2	3	4	5	6
17	ข้าพเจ้าสามารถสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับนักเรียนได้ง่ายๆ	0	1	2	3	4	5	6
18	หลังจากที่ได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับนักเรียนแล้ว ข้าพเจ้ารู้สึกเบิกบานใจ	0	1	2	3	4	5	6
19	การเป็นครู ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่า และประสบความสำเร็จหลายอย่าง	0	1	2	3	4	5	6
20	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการอดทนที่จะทำงานต่อไปเหลืออยู่น้อยลง	0	1	2	3	4	5	6
21	ในการทำงานนั้น ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างสุขุม	0	1	2	3	4	5	6
22	ถูกนักเรียนตำหนิว่าเป็นความผิดของข้าพเจ้า เมื่อนักเรียนมีปัญหา	0	1	4	3	4	5	6
23	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย O รอบตัวเลขที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อ ตามลักษณะ
ปัจจัยต่าง ๆ ของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านในปัจจุบัน โดยกำหนดให้

- 1 หมายถึง มีความพอใจน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความพอใจน้อย
- 3 หมายถึง มีความพอใจปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความพอใจมาก
- 5 หมายถึง มีความพอใจมากที่สุด

ข้อที่	พรรณานะที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
1	งานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	1	2	3	4	5
2	งานที่ท่านทำสร้างเกียรติยศชื่อเสียง และค่าตอบแทนให้แก่ท่าน	1	2	3	4	5
3	ข้อเสนอแนะของท่านต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ	1	2	3	4	5
4	การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน และของโรงเรียนสอดคล้องกัน	1	2	3	4	5
5	นักเรียนปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน	1	2	3	4	5
6	นักเรียนของท่านส่วนมากประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้ามาโดยตลอด	1	2	3	4	5
7	จากการประเมินความสำเร็จของงานที่ท่านทำในส่วนตัวของท่าน	1	2	3	4	5
8	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบการงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	1	2	3	4	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	พรรณษะที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
9	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	1	2	3	4	5
10	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
11	ท่านมีโอกาที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ในหลายระดับและหลายประเภท	1	2	3	4	5
12	ท่านมีโอกาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	1	2	3	4	5
13	ท่านมีโอกาเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในอาชีพของท่าน	1	2	3	4	5
14	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของท่าน	1	2	3	4	5
15	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความสำเร็จของท่าน	1	2	3	4	5
16	ผลงานและความคิดของท่านทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ	1	2	3	4	5
17	คนทั่วไปยอมรับกิจกรรมและผลงานของท่าน	1	2	3	4	5
18	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	1	2	3	4	5
19	ภาระงานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาการทำงาน	1	2	3	4	5
20	ท่านมีโอกาได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือไปจากงานประจำของท่าน	1	2	3	4	5
21	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถ	1	2	3	4	5
22	การทำงานตรงกับความต้องการและความสนใจของท่านเอง	1	2	3	4	5
23	งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	2	3	4	5
24	ท่านมีความกระตือรือร้นในการสอนในแต่ละวัน	1	2	3	4	5
25	วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	พรรณนะที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
26	ท่านพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
27	ผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	1	2	3	4	5
28	สวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสม	1	2	3	4	5
29	เงินเดือนที่ท่านได้ตามวุฒิในปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่การงานของท่าน	1	2	3	4	5
30	ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจกัน	1	2	3	4	5
31	ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพในการเป็นผู้นำ	1	2	3	4	5
32	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมหรือให้กำลังใจท่าน	1	2	3	4	5
33	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และไว้วางใจมอบหมายงานให้ท่านทำ	1	2	3	4	5
34	ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางในการทำงานให้แก่ท่าน	1	2	3	4	5
35	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มหรือใช้นวัตกรรมในการทำงาน	1	2	3	4	5
36	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม	1	2	3	4	5
37	ความต้องการของท่านได้รับการตอบสนองโดยผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5
38	ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นสอดคล้องกับท่าน	1	2	3	4	5
39	จำนวนนักเรียนที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสม	1	2	3	4	5
40	อัตราชั่วโมงการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม	1	2	3	4	5
41	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ	1	2	3	4	5
42	ที่ทำงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	1	2	3	4	5
43	ในสถานศึกษามีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	1	2	3	4	5
44	มวลประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีความเหมาะสม	1	2	3	4	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	พรรณนาที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
45	มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณะ อาจารย์กับนักเรียนในโรงเรียน	1	2	3	4	5
46	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของโรงเรียน	1	2	3	4	5
47	โอกาสที่จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงาน	1	2	3	4	5
48	การจัดทำและบริหารโครงการของโรงเรียนมีการ กำหนดไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน	1	2	3	4	5
49	การติดตามผลการบริหารโรงเรียนโดยมีคณะกรรมการ เป็นผู้ดำเนินงานอย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5
50	การกำหนดนโยบายบริหารโรงเรียนสามารถแก้ ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก ในโรงเรียน	1	2	3	4	5
51	ปรัชญาของโรงเรียนมีความเหมาะสมและสามารถ ปฏิบัติให้สำเร็จได้	1	2	3	4	5
52	เพื่อนร่วมงาน ไม่มีความเป็นมิตรกับข้าพเจ้า	1	2	3	4	5
53	มีความร่วมมือจากครูที่สอนชั้นอื่น ๆ กับข้าพเจ้า	1	2	3	4	5
54	ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับข้าพเจ้าเป็นไป ด้วยดี	1	2	3	4	5
55	ความสัมพันธ์ระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน อาชีพเดียวกันเป็นไปด้วยดี	1	2	3	4	5
56	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)					

ขอขอบคุณท่านในการให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางนันทพร ชุทธิพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางนันทพร ชูทรัพย์
วัน เดือน ปีเกิด	30 มิถุนายน 2507
สถานที่เกิด	เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	228/9 ลาดพร้าวซอย 10 ถนนลาดพร้าว แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวิมลพณิชยการ ศรีย่าน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โรงเรียนก้นตะบุดร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการ
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2529 สำเร็จการศึกษา รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2544 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง