



**ความท้อถอย และสาเหตุความท้อถอยในการปฏิบัติงาน  
ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**BURNTOUT AND ITS CAUSES**

**OF THE INDUSTRIAL DESIGN GROUP TEACHERS IN THE RAJAMANGALA  
INSTITUTE OF TECHNOLOGY NORTH-EASTERN CAMPUS**



โดย  
**เบ็ญจมา สุทธะพินทุ**  
เสนอ  
**ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์**



A026003

เลขที่ 026003

วัน เดือน ปี 11 ก.ย. ๕๗

**รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชารายบุคคล : การบริหารงานบุคคล  
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2543**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ในการวิจัยเรื่อง “ความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ในด้าน
  - 1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
  - 1.2 ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization)
  - 1.3 ด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Lack of Personal Accomplishment)

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยของ อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรมตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.3 เพื่อจัดลำดับสาเหตุของความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรมตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุความเหนื่อยของ อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรมตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่อาจารย์ที่ทำการสอนในกลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21 คน จำแนกเป็น

- |  |       |    |    |
|--|-------|----|----|
| 1. แผนกวิชาออกแบบอุตสาหกรรม            | จำนวน | 15 | คน |
| 2. แผนกวิชาอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา | จำนวน | 6  | คน |

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดความท้อแท้ ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความเหนื่อย จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน จำนวน 28 ข้อ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่ออธิบายคำแนะนำในวิธีการตอบแบบสอบถามแก่คณะอาจารย์ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์โดยค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหนื่อย แต่ละด้านคือ ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ใช้วิธีการคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
3. เปรียบเทียบความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางการสมรส และภูมิฐานะเดิม โดยการหาตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
4. การวิเคราะห์สาเหตุความเหนื่อย ใช้วิธีหาค่าตัวกลางเลขคณิต( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของแต่ละสาเหตุ และจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุความเหนื่อย
5. เปรียบเทียบสาเหตุของความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรมตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม
6. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นเพื่อทราบสาเหตุของความเหนื่อยเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

## สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหนื่อยด้านความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับต่ำ
2. การเปรียบเทียบความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า
  - 2.1 กลุ่มอาจารย์เพศหญิง มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) สูงกว่ากลุ่มอาจารย์เพศชาย และนอกจากนั้นอาจารย์เพศหญิง ขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับสูง มากกว่าอาจารย์เพศชาย เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างเพศ
  - 2.2 อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) มากกว่าส่วนอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเหนื่อยทางด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มาก และ มีความเหนื่อยทางด้าน การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างอายุ
  - 2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16 –20 ปี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อภา (II) เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางอารมณ์ (EE) มีความทอดยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มากที่สุด อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีความทอดยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างประสบการณ์

2.4 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์(EE) และ ความทอดยในการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) มากที่สุด ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความทอดยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างวุฒิการศึกษา

2.5 อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) และ ความทอดยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มากที่สุด ส่วนอาจารย์ที่สมรสแล้ว มีความทอดยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับที่สูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างสถานภาพ

2.6 อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความทอดยทางด้านอารมณ์ (EE) มากที่สุด และความทอดยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่วิทยาเขตตั้งอยู่ มีความทอดยทางด้านการขาดความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มากที่สุด

### 3. การวิเคราะห์สาเหตุความทอดย ปรากฏผลดังนี้

3.1 สาเหตุของความทอดย 5 อันดับแรกได้แก่ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม, วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น, ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน

#### 3.2 สาเหตุของความทอดย จำแนกตามเพศ พบว่า

3.2.1 อาจารย์เพศชาย เห็นว่า สาเหตุของความทอดย ที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่การที่วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , รองมาได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม, ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน ,และ ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ,ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังใจ เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ

3.2.1 อาจารย์เพศหญิงเห็นว่าสาเหตุของความทอดย ที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ,รองลงมาได้แก่การที่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ,ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน, วัสดุอุปกรณ์การ

### (III)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน

### 3.3 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามอายุ พบว่า

3.3.1 อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย , รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ หรือให้กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , การที่นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม และ นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน , วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯในการปฏิบัติงาน และ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของทางวิทยาเขต, วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม

3.3.3 อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน , ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม และผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาการเรียนการสอน

3.3.4 อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , เป็นสาเหตุความท้อถอยในการปฏิบัติงาน อันดับแรก รองลงมาได้แก่ การที่ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน , การที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง , ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวังไว้ , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสน

(IV)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางการเรียนการสอน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม และ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน

#### 3.4 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.4.1 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-5 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองลงมาได้แก่การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการที่นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และ วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม

3.4.2 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 6-15 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ไม่มีโอกาสที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขต เป็นสาเหตุสำคัญของความท้อถอย รองลงมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม , การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางการเรียนการสอน , ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน, วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , และ การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง

3.4.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 16-20 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นับเป็นสาเหตุความท้อถอยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน และ ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม ,ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน สาเหตุความท้อถอยอันดับที่ 3 ได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางการเรียนการสอน ,ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน และนักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน สาเหตุอันดับที่ 4 ได้แก่ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน ,ไม่ทราบถึงบทบาทอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน , มีโอกาสน้อยในการที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหา

(V)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญของวิทยาเขตฯ , สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตฯ ทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน และอันดับที่ 5 ได้แก่ การที่นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน , งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย , การที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง

3.4.4 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ต่อมาได้แก่ ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 3 ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันดับที่ 4 ได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาด้านการเรียนการสอน , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน , ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง และสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานอันดับสุดท้าย ได้แก่ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน

3.5 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

3.5.1 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในทุก ๆ ด้านค่อนข้างสูง (เพราะมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพียง 1 คนเท่านั้น)

3.5.2 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , เป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดของความท้อถอย รองมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อการเรียนการสอน และ นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม รวมทั้ง การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน , วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , มีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตน้อยมาก

3.5.3 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองมาได้แก่ ไม่ได้ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , การที่วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ต้องมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลายอย่าง และอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจาก

(VI)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ ,ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน , ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่คาดหวัง

### 3.6 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

3.6.1 อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน

3.6.2 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย คือการที่วิทยาเขต ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ,ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง ,ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน และนักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน

### 3.7 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามภูมิฐานะ พบว่า

3.7.1 อาจารย์ที่มีภูมิฐานะในเขตนครราชสีมา เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองลงมาได้แก่นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และทางด้านการเรียน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน (ผู้ และผู้บริหารวิทยาเขต ฯ ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง

3.7.2 อาจารย์ที่มีภูมิฐานะนอกเขตนครราชสีมาเห็นว่สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองลงมาได้แก่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ,อันดับ 3 ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ,อันดับที่ 4 ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม และอันดับที่ 5 ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน

(VII)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### **ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร**

1. ผู้บริหารควรปรับบทบาทการบริหารงานโดยมุ่งเน้นทั้งคน และคุณภาพของงานให้สอดคล้อง และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงจะสามารถผูกใจคนให้มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มสติปัญญา และความสามารถ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. ผู้บริหารระดับสูง และระดับวิทยาเขตควรมีการปรับปรุงระบบ การพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและมีการพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ในการคัดเลือกผู้บริหารในระดับต่าง ควรมีมาตรการ และขั้นตอนในการคัดเลือกที่รอบครอบ และนอกจากนั้น ควรทำการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางการบริหาร

### **ข้อเสนอแนะทั่วไป**

1. จากผลการวิจัยควรเผยแพร่เป็นสารสนเทศให้กับคณะอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อได้รับทราบสภาพและแนวโน้มที่เกี่ยวกับความท้อถอยของอาจารย์ผู้สอน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาคความท้อถอยของคุณ
2. ควรจัดอบรมสุขภาพจิตแก่อาจารย์ผู้สอน เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพจิตสาเหตุที่บ้าน ทอนสุขภาพจิต ตลอดจนการส่งเสริมและรักษาสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนสามารถดำรงสภาพจิตที่ดีอยู่ได้แม้ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความท้อถอยลงไปได้อย่างมาก

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย**

1. ควรมีการวิจัยความท้อถอย และสาเหตุความท้อถอย ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในแต่ละวิทยาเขต ทั้งนี้เพื่อที่ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับความท้อถอย และสาเหตุของความท้อถอย เพื่อหาแนวทางในการป้องกันแก้ไข
2. ควรมีการวิจัย และพัฒนา เพื่อหารูปแบบการบริหารเพื่อลดความท้อถอยในการปฏิบัติงานของของหน่วยงาน

(VIII)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทสรุปสำหรับผู้บริหาร</b>	I
<b>สารบัญ</b>	VIII
<b>สารบัญตาราง</b>	XI
<b>สารบัญแผนภูมิ</b>	XIII
<b>สารบัญตารางภาคผนวก</b>	XVIII
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	7
<b>บทที่ 2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	8
ความท้อถอย	8
ความหมายของความท้อถอย	8
สาเหตุของความท้อถอย	9
องค์ประกอบของความท้อถอย	13
อาการและการแสดงออกของความท้อถอย	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	27
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล</b>	31

(VIII)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 <b>สรุป อภิปราย และเสนอแนะ</b>	91
สรุปผลการวิจัย	93
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะ	105
<b>บรรณานุกรม</b>	107
<b>ภาคผนวก</b>	111



(X)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	36
4.2	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศชาย	37
4.3	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศหญิง	38
4.4	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี อายุน้อยกว่า 25 ปี	39
4.5	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี อายุระหว่าง 25-34 ปี	40
4.6	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี อายุระหว่าง 35-45 ปี	40
4.7	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี อายุมากกว่า 45 ปี	41
4.8	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี	42

## สารบัญญัตราสาร (ต่อ)

		หน้า	
ตารางที่	4.9	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี	43
	4.10	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี	43
	4.11	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี	44
	4.12	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	45
	4.13	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี	46
	4.14	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	46
	4.15	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพโสด	48
	4.16	แสดงระดับความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพสมรส	48

(XII)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า	
ตารางที่	4.17	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา	50
	4.18	แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี ภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดนครราชสีมา	50



(XIII)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญแผนภูมิ

			หน้า
แผนภูมิที่	4.1	ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	32
	4.2	ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	33
	4.3	ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	33
	4.4	ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	34
	4.5	ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการ สมรส	35
	4.6	ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิภาค	35
	4.7	แสดงระดับความถี่ของของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	37
	4.8	แสดงระดับความถี่ของของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกตามเพศ	39
	4.9	แสดงระดับความถี่ของของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกตามอายุ	42
	4.10	แสดงระดับความถี่ของของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	45
	4.11	แสดงระดับความถี่ของของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	47
	4.12	แสดงระดับความถี่ของของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกตามสถานภาพในการสมรส	49

(XIII)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

	หน้า
4.13 แสดงระดับความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามภูมิภาค	51
4.14 สาเหตุความถี่ของ 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53
4.15 สาเหตุความถี่ของ 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศชาย	56
4.16 สาเหตุความถี่ของ 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศหญิง	58
4.17 สาเหตุความถี่ของ 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุน้อยกว่า 25 ปี	62
4.18 สาเหตุความถี่ของ 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุระหว่าง 25-34 ปี	64
4.19 สาเหตุความถี่ของ 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุระหว่าง 35-45 ปี	66
4.20 สาเหตุความถี่ของ 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุมากกว่า 45 ปี	68

## สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

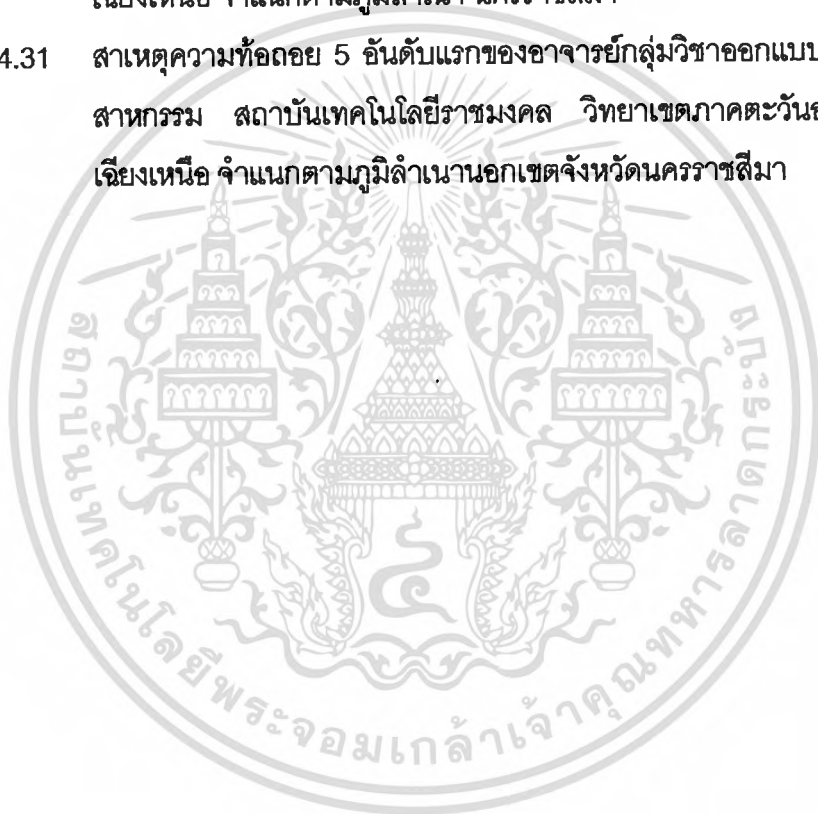
	หน้า
4.21 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี	70
4.22 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี	72
4.23 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20ปี	74
4.24 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า20ปี	76
4.25 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	79
4.26 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี	81
4.27 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี	83
4.28 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพ โสด	85

(XVI)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

	หน้า
4.29 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพ สมรส	87
4.30 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามภูมิลำเนา นครราชสีมา	89
4.31 สาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรกของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามภูมิลำเนานอกเขตจังหวัดนครราชสีมา	71



## สารบัญตารางภาคผนวก

		หน้า
ตารางภาคผนวกที่	1 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	112
	2 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ	114
	3 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ	117
	4 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	120
	5 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	123
	6 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพในการสมรส	125
	7 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามภูมิสำเนา	128

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสื่อสาร ส่งผลให้ประชากรทุกมุมโลกสามารถศึกษาหาข่าวสารความรู้กันได้อย่างหลากหลาย ทำให้โลกในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เราเรียกกระแสความเจริญ และการเปลี่ยนแปลงนี้ว่ากระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งนำมาซึ่งความวิวัฒน์ และวิบัติ

กระแสความเจริญดังกล่าวส่งผลประเทศไทยจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อสร้างศักยภาพให้ประชาชนสามารถดำรงอยู่ในสังคมประชาคมโลกได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งสังคมส่วนรวมมีความสุข นั้นหมายถึงการพัฒนา คน และคุณภาพของคน เพราะคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544: 1) อีกทั้งเบื้องหลังความเจริญก้าวหน้าของประเทศ คือคนที่มีคุณภาพ ระบบที่ใช้ในการพัฒนาคน ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพได้แก่การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นระบบที่ทำการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด เพื่อไปพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า

บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนในระบบการศึกษาได้แก่ ครู ซึ่งเป็นที่ประจักษ์แล้วว่าความสำเร็จของการศึกษานอกจากจะมีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ยังต้องมีครูที่มีความสามารถ มีความพอใจที่จะทำงาน เพราะการที่ครูมีความพอใจในการทำงานนั้นหมายถึงว่าครูจะช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนภายในชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และในทางกลับกันถ้าครูมีความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเครียดทางอารมณ์ทั้งจากปัญหาในการปฏิบัติงาน และจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ย่อมทำให้ครูเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ความท้อถอย ในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ในทุกสาขาอาชีพ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง จากการศึกษาของ Maslach และคณะ ได้ทำการศึกษาถึงบุคคลในอาชีพต่าง ๆ พบว่าความท้อถอยจะเกิดกับบุคคลที่มีอาชีพครู มากที่สุด ครูที่เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งของระบบการศึกษาการที่ครูมีความท้อถอย จะส่งผลเสียต่อระบบการศึกษาของชาติ ส่งผลให้คุณภาพ และประสิทธิภาพทางการศึกษาของประเทศไม่ประสบสัมฤทธิ์ผล และไม่สามารถพัฒนา

คน ให้มีคุณภาพและศักยภาพได้ นอกจากนั้น Schwab and Others. (1986 : 14-27) ยังได้กล่าวถึงผลของความเหนื่อย ดังนี้

1. ผลต่อการทำงานทางจิตใจ จะทำให้ครูเกิดความท้อแท้ สูญเสียความตั้งใจ และสมาธิในการปฏิบัติงาน
2. ผลของความเหนื่อยที่มีต่อการทำงานทางอารมณ์ จะทำให้ครูมีความเหนื่อยเกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย คับข้องใจ และไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานได้
3. ผลของความเหนื่อยที่มีพฤติกรรม จะทำให้มีพลังงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานหมดสิ้นลง หลีกเลี้ยงที่จะติดต่อกับสังคม และเพื่อนร่วมงาน เกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน และขาดงานบ่อยครั้ง หรืออาจลาออกจากอาชีพครูได้

จากความสำคัญของการเหนื่อยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความเหนื่อย ในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะจากการสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการพบว่า กลุ่มอาจารย์ผู้สอนไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงานลดลง ขาดงานบ่อย มาทำงานสาย เบื่อหน่ายกับการปฏิบัติงาน และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีความเหนื่อยแล้ว พบว่าอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม มีความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ถึงระดับความเหนื่อย และสาเหตุของความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้เสนอผู้บริหาร ในการปรับปรุงระบบการบริหาร และการจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง"ความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ในด้าน

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
- 2) ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Lack of Personal Accomplishment)

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยของ อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.3 เพื่อจัดลำดับสาเหตุของความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุของความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง "ความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์ผู้สอนจากกลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21 คน

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

##### 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independence Variable)

##### 2.1.1 สถานภาพส่วนตัว

##### 1) เพศ

- ชาย
- หญิง

##### 2) อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี
- 25-34 ปี
- 35-44 ปี
- 45 ปีขึ้นไป

##### 3) วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปริญญาตรี
  - สูงกว่าปริญญาตรี
- 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- น้อยกว่า 5 ปี
  - 6-15 ปี
  - 16-20 ปี
  - 20 ปีขึ้นไป
- 5) สถานภาพในการสมรส
- โสด
  - สมรส
- 6) ภูมิลำเนา
- อยู่จังหวัดเดียวกับวิทยาเขต
  - อยู่ต่างจังหวัด

## 2.2 ตัวแปรตาม

### 2.2.1 ความเหนื่อย ที่ประกอบด้วย

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2) ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล
- 3) ขาดความรู้สึกรที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

### 2.2.2 สาเหตุของความเหนื่อย

- 1) สาเหตุส่วนบุคคล
- 2) สาเหตุจากผู้บริหาร
- 3) สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน
- 4) สาเหตุจากนักศึกษา
- 5) สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ
- 6) สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท
- 7) สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจ หรือรับผิดชอบใน

งานที่ปฏิบัติ และไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

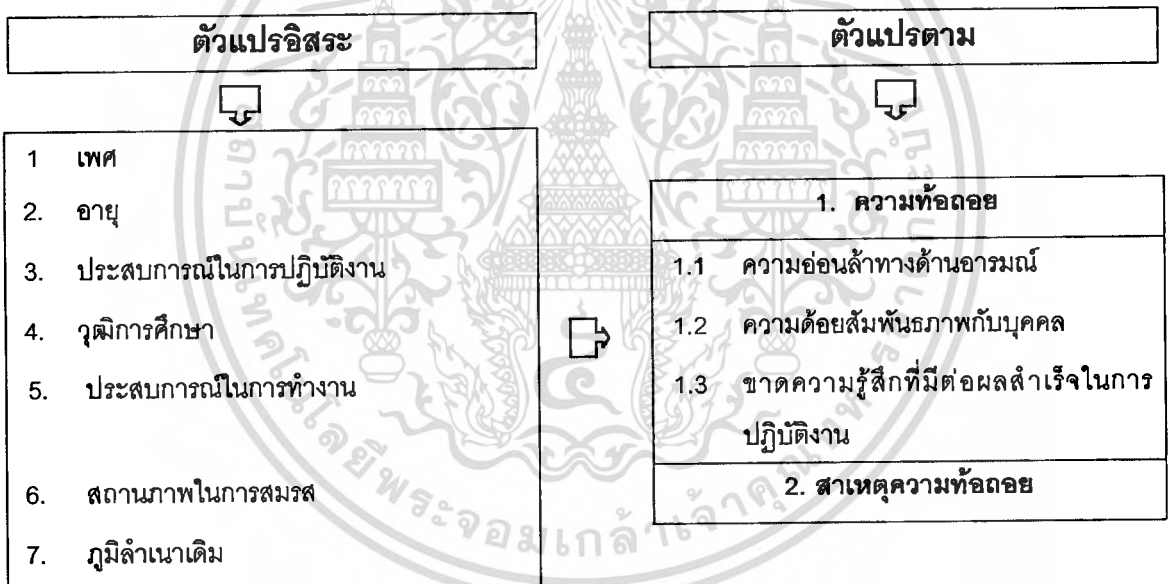
- 8) สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 9) สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 10) สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า
- 11) สาเหตุจากความตึงตัวของอาชีพ
- 12) สาเหตุด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

#### 1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง "ความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

#### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเหนื่อย (Burnout) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับผู้สอนอันเป็นผลมาจากแรงกดดัน หรือ ความเครียดจากการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะสำคัญ 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ
  - 1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อย

อ่อนสิ้นแรง ตลอดจน ความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากรูปปฏิบัติงานของครูซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้นาน จะทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติการสอน หรือกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลดีได้

1.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลซึ่ง แสดงให้เห็นแต่ความเฉยเมยไม่ใส่ใจในพฤติกรรมของนักเรียน ความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการมองบุคคลในแง่ร้าย

1.3 ขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Lack of Personal Accomplishment) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้ให้นักเรียนประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

2. สาเหตุของความท้อถอย หมายถึง สถานการณ์ หรือปัจจัยที่ทำให้ผู้สอนเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น

- 2.1 สาเหตุส่วนบุคคล
- 2.2 สาเหตุจากผู้บริหาร
- 2.3 สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 สาเหตุจากนักศึกษา
- 2.5 สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ
- 2.6 สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย
- 2.7 สาเหตุจากการไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 2.8 สาเหตุจากการมีงานที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป
- 2.9 สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 2.10 สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.11 สาเหตุจากสภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู
- 2.12 สาเหตุจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกือบล

3. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประกอบด้วย

- 3.1 แผนกวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
- 3.2 แผนกวิชาอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา

4. สถานภาพส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของอาจารย์ผู้สอนด้านการออกแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพในการสมรส และภูมิลำเนาเดิม

4.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

4.2 อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม จำแนกออกเป็น 4 ช่วง ตามผลการวิจัยของ Schwab and Iwanicki 1982 (บัญชา ศรีหนารถ. 2540 : 11) คือ

4.2.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี

4.2.2 อายุ 25 – 34 ปี

4.2.3 อายุ 35 – 45 ปี

4.2.4 อายุมากกว่า 45 ปี

4.3 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่อาจารย์กลุ่มออกแบบอุตสาหกรรม ได้รับ และแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนนับแต่เริ่มรับราชการ แบ่งเป็น 4 ช่วง ตามผลการวิจัยของ Schwab and Iwanicki 1982 (บัญชา ศรีหนารถ. 2540 : 11) คือ

4.4.1 1 – 5 ปี

4.4.2 6 – 15 ปี

4.4.3 16 – 20 ปี

4.4.4 20 ปีขึ้นไป

4.5 สถานภาพ หมายถึง สถานะทางครอบครัวแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ โสด และ สมรส

4.6 ภูมิลำเนาเดิม หมายถึง ถิ่นกำเนิดของอาจารย์กลุ่มออกแบบอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิมเป็นจังหวัดเดียวกับที่วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ และคนละจังหวัดที่วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่

## 1.6 ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหาร และปรับปรุงอาจารย์ผู้สอน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## บทที่ 2

### การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชา ออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1 ความเหนื่อย โดยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ

2.1.1 ความหมายของความเหนื่อย

2.1.2 สาเหตุของความเหนื่อย

2.1.3 องค์ประกอบของความเหนื่อย

2.1.4 อาการ และการแสดงออกของความเหนื่อย

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อย จะเป็นการศึกษาถึงงานวิจัยทั้งในและ ต่างประเทศ

#### 2.1 ความเหนื่อย

##### 2.1.1 ความหมายของความเหนื่อย

แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยได้เริ่มเมื่อ ค.ศ. 1974 จากการศึกษาของ

Freudenberger (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 :17 ; อ้างจาก Freudenberger . 1974: 159 – 160 ) พบว่า ในกลุ่มของผู้ที่ทำงานคลินิกส่วนตัวบางคนมีความรู้สึกอ่อนล้า และเหนื่อยอ่อน เป็น ใช้ไม่รู้จักหาย ได้รับความทุกข์ทรมานจากการปวดศีรษะบ่อย ๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่หลับ นอกจากนี้ผู้ที่ทำงานคลินิกส่วนตัวแล้ว ผู้ที่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นด้วยการทำงานหนักเกินไป คร่ำเคร่งกับงานเป็นเวลานาน ๆ ก็เกิดเกิดความกดดันขึ้น และมีอาการทางร่างกายและจิตใจดังกล่าวแล้ว Freudenberger จึงกำหนดคำว่า “เหนื่อย” (Burnout) ขึ้นมาเพื่ออธิบายอาการของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และร่างกาย และ Freudenberger ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยว่า หมายถึงความไม่สมหวัง เป็อหน่งงาน ที่ทำมาเป็นเวลานาน เกิดความอ่อนล้าเพราะว่าความต้องการในพลังและความคิดมากเกินไป ซึ่งความเหนื่อยนี้เกิดขึ้นในลักษณะอาการที่แตกต่างกัน ผันแปรไปตามบุคคล

Maslach ( ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 17 ; อ้างอิงจาก Maslach. 1978 :113)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้กล่าวว่า ความท้อถอยนั้นเกี่ยวข้องกับการสูญเสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความเห็นใจหรือความเอาใจใส่กับผู้มารับบริการ ผู้ที่เกิดความท้อถอยนั้นได้รับความกดดันและความตึงเครียดจากงานที่ทำ และไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ จนในที่สุดก็จะเกิดความท้อถอยขึ้น

Niehouse ( ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 :18 ; อ้างอิงจาก Niehouse. 1978 :113) อธิบายว่าความท้อถอยเป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มิอาชีพช่วยเหลือผู้อื่น เช่นงานสอน งานพยาบาล และงานสังคม ความท้อถอยเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อถอยจะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน ฉุนเฉียวง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองโลกในแง่ร้าย และรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับความนับถือ

Muldary (บัญญัติ ศรีหรรณ. 2540 : 15 ; อ้างอิงจาก Muldary 1983 : 12) ให้ความเห็นว่า ความท้อถอยเป็นขบวนการที่เกี่ยวกับสุขภาพในการประกอบอาชีพ สืบเนื่องมาจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือ จึงประสบความอ่อนล้าและความต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

Dessler (บัญญัติ ศรีหรรณ. 2540 : 15 ; อ้างอิงจาก Dessler 1983 : 682) ได้กล่าวว่าความท้อถอยเป็นการหมดสิ้นไปของแรงกายและจิตใจด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไป ในสิ่งที่มุ่งหวังจะได้แต่ไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ จึงเกิดความเครียด ไม่ยอมใช้กิจกรรมอื่นผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ท้อถอยมักจะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

จากความหมายของความท้อถอยดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความท้อถอยเกิดจากความอ่อนล้าทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานและทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

### 2.1.2 สาเหตุของความท้อถอย

สาเหตุของความท้อถอยเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งจากบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน Maslach (1986 : 57- 63 ) ได้สรุปสาเหตุของความท้อแท้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลมีส่วนก่อให้เกิดความท้อถอยประกอบด้วย

1.1 บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ เช่นกลัว วิตกกังวล ในงานที่

ยุ่งยากลำบาก ต้องขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น มักทำงานตามคำสั่งอยู่เสมอ บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเกิดความท้อถอยได้สูง

1.2 บุคคลที่ขาดความอดทนอดกลั้นมักเป็นคนที่ดีอ้วน ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบมักเกิดความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จะมีโอกาสลดความเป็นบุคคลได้สูง

1.3 บุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจไม่มั่นคง ชอบความสะดักสะบาย ทำงานตามสถานการณ์ รู้สึกยุ่งยากในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. อายุบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความท้อถอยสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เป็นเพราะอายุจะสะท้อนถึงประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะ สุขุม รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความจริงได้มากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดความท้อถอยจึงมีน้อยลง

3. สถานภาพสมรส ผู้ที่เป็นโสดจะมีความท้อถอยสูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว โดยเฉพาะทางด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่รายงานว่าพยาบาลที่เป็นโสด จะมีความท้อถอยสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว (Cheriboga and Bailey. 1986 : 88) เพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ประกอบกับคนที่สมรสแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตแต่เพียงอย่างเดียว จึงมีการแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาชีพทางบริการสังคมหลายสาขาอาชีพพบว่า มักจะมีความท้อถอยในช่วงระยะ 1 – 5 ปี ของการทำงาน ในวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่จะเกิดความท้อถอยตั้งแต่เริ่มทำงาน 2 ปี เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในการแสดงบทบาทระหว่างเป้าหมายของวิชาชีพตามที่หวัง ซึ่งเป็นภาพพจน์ที่ได้รับขณะอยู่ในสถานศึกษา กับเป้าหมายสถาบันคือสภาพการณ์จริง กล่าวคือวิชาชีพมีเป้าหมายให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลเยี่ยงบุคคลในขณะที่สถาบันเน้นความสำเร็จของงานตามนโยบายของหน่วยงาน และความต้องการของทีมสุขภาพ ประกอบกับพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่มักจะมีความกระตือรือร้นในงานสุขภาพ แต่ถ้าทิ้งระยะเวลาจนจนถึง 5 – 10 ปี วัยวุฒิและประสบการณ์มีมากขึ้นจะทำให้มองเห็นการณ์ไกล สุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น ความท้อถอยจะลดลง (พัชนี เหมะนาวิน . 2534 : 41; Muldary . 1983 : 44)

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การที่มีบุคลากรน้อย แต่ต้องรับผิดชอบต่อนักศึกษา

จำนวนมาก ทำให้มีงานล้นมือเกินกว่าที่จะจัดการให้ลุล่วงไปได้ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความท้อถอยได้ โดยเฉพาะการเกิดความอ่อนล้าในอารมณ์มากขึ้น ความรู้สึกด้อยในคุณค่าของตนเองมากขึ้น

สำหรับความท้อถอยของครู เป็นผลเนื่องมาจากความเครียดที่มีสาเหตุมาจากความผิดหวังในผลงานด้านวิชาการ คุณธรรม และการให้คำปรึกษา

Spaniol (1980 : 52 – 56) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญของความท้อถอยมาจากการขาดความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้น้อย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ

Edelwish (1980 : 14) กล่าวว่าความท้อถอยในการปฏิบัติงาน เกิดจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับการอบรมฝึกฝนไม่เพียงพอ
2. มีงานรับผิดชอบมากแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย
3. ผู้มาขอรับบริการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวไม่เหมาะสม
4. ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน
5. ระบบการทำงานขาดประสิทธิภาพ
6. การขาดความสมดุลระหว่างความคาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

Faber and Miller (1981 : 241 – 253) มาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านระเบียบวินัย
2. นักเรียนไม่เอาใจใส่ในการเรียน
3. ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป
4. มีงานเอกสารมากเกินไป
5. ต้องทดสอบนักเรียนบ่อยครั้ง
6. รายได้น้อย
7. ผู้ปกครองนักเรียนวุ่นวายมากเรื่อง
8. ผู้ปกครองนักเรียนไม่ให้ความร่วมมือ
9. ผู้บริหารไม่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน
10. การวิพากษ์วิจารณ์และการตำหนิที่เป็นธรรมจากคนในสังคม

Suran and Sheridan (1986 : 742)

กล่าวถึงสาเหตุของความท้อถอยว่ามาจาก 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ ด้วยกันได้แก่ องค์ประกอบสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบภายในองค์การ ดังนี้

1. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
2. ความเครียดจากเพื่อร่วมงาน
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
4. ปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพ
5. มีภาระหน้าที่มากเกินไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอ
7. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับ

การปฏิบัติงาน

9. ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน
10. การเมืองภายในสถานที่ทำงาน
11. ปัญหาด้านส่วนตัว และอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่นการคาดหวังต่อผลสำเร็จสูง มีอุดม

คติมากเกินไป การติดงาน และการไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทุ่มเทกับการทำงานมากเกินไป คาดหวังในสิ่งที่ไม่จำเป็น ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น และความรู้สึกโดดเดี่ยว

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72 – 73) กล่าวว่าสาเหตุความท้อถอยของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ที่จัดว่าเป็นปัญหาในระดับสูง ได้แก่

1. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
2. โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

หรืออยู่ในสภาพที่ทรุดโทรม

4. นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน
5. ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้
6. ขาดความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน
7. ผู้บริหารใช้ระบบพวกพ้อง สร้างความแตกแยกไม่มีคุณธรรม และความยุติธรรมใน

การบริหารงาน

8. ผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 9. ครูไม่มีความรับผิดชอบ ขาดจรรยาบรรณ

จากสาเหตุของความท้อถอยตามที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า สาเหตุของความท้อถอยมาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน อาทิเช่น การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ปราศจากความก้าวหน้าในงานอาชีพ ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน และความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล อาทิเช่น การไม่ได้รับความส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสาเหตุที่เกิดจากตนเอง

### 2.1.3 องค์ประกอบของความท้อถอย

Swick and Hanley (1980 . 72 – 74 ) กล่าวว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ 3 ประการที่จะนำไปสู่ความท้อถอย สำหรับผู้ที่มีอาชีพครู ได้แก่

1. องค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนไม่เพียงพอ
  - 1.2 มีสิ่งทำให้เกิดการชะงักกลางคันในการสอนในห้องเรียนบ่อยครั้ง
  - 1.3 สภาพการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนไม่ดี
  - 1.4 มีงานเอกสารมากเกินไป
  - 1.5 สภาพการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว
2. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย
  - 2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในครอบครัว
  - 2.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียน
  - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
  - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
3. องค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย
  - 3.1 นิยัยความเป็นคนชอบความสมบูรณ์แบบ
  - 3.2 ไม่มีทักษะในการวางแผน
  - 3.3 มีเจตคติต่อตนเองไม่ดี
  - 3.4 มีความมุ่งหวังในความสำเร็จสูง
  - 3.5 พยายามที่จะทำความสำเร็จในบทบาทที่คาดหวังยาก

Garton (1983 : 212) ได้สรุปองค์ประกอบ 4 ประการที่จะส่งผลให้เกิดความท้อ

ถอยกับครู ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. องค์ประกอบทางด้านบทบาท
2. องค์ประกอบทางด้านการทำงาน
3. องค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อม
4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Schwab and Others (1986 : 14-29) ได้สรุปถึงองค์ประกอบสาเหตุของความท้อถอยมาจากองค์ประกอบ สำคัญ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทของการทำงาน
  - 1.2 ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และร่วมตัดสินใจในปัญหาที่
  - 1.3 ขาดการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน ไม่ว่าจะจากสังคม และเพื่อนร่วม
  - 1.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
  - 1.5 ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบด้านส่วนบุคคล ได้แก่
  - 2.1 ความคาดหวังในอาชีพ
  - 2.2 เพศ และอายุ

สำคัญ

งาน

#### 2.1.4 อาการและการแสดงออกของความท้อถอย

พัทธี เอมะนาวิน (2534 : 40) กล่าวว่าผู้ที่มีความท้อถอยจะแสดงอาการทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ดังนี้

##### 1. ทางด้านร่างกาย

บุคคลที่มีความท้อถอยจะแสดงอาการอ่อนเพลีย เมื่อยล้าตามร่างกาย นอนหลับได้ยาก หรือถ้านอนหลับแล้วไม่ยากลุกจากที่นอน ปวดศีรษะแบบไม่เกรน คลื่นไส้ วิงเวียนศีรษะ ปวดหลัง ปวดตามกล้ามเนื้อ ภูมิคุ้มกันทางโรคลดลง เป็นหวัดบ่อย น้ำหนักเพิ่ม หรือลดจากปกติ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนิสัยในการรับประทานอาหาร

##### 2. ทางด้านจิตใจ มีการเปลี่ยนแปลงทางลบ ได้แก่

###### 2.1 ความรู้สึก

จะมีความรู้สึกโกรธ คับข้องใจ เบื่อหน่าย หมดหวัง ซึมเศร้า กลัว วิดก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า , ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กังวลอารมณ์เสียง่าย หมดสมาธิในการทำงาน ความคิดสับสน ปฏิเสธให้ความช่วยเหลือ

## 2.2 ทศนคติ

มีความเห็นว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เกิดจากความเห็นแก่ตัว และชอบเยาะเย้ยการกระทำทุกอย่าง อยากรลาออกจากงาน ขาดคุณธรรมศีลธรรม สูญเสียความเห็นอกเห็นใจ มกจะตำหนิผู้อื่น ปกป้องตนเอง แยกตัวจากเพื่อร่วมงาน และผู้มารับบริการ หลีกเลียงงาน เช่นมาสายแต่กลับเร็ว ใช้เวลาพักนาน ทำงานผิดพลาด ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ฟังพยายาเสพติด สารเสพติด และเหล้า

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว จะขัดขวางการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นอุปสรรคในการทำงาน กับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

Iwanicki (1983 : 28) กล่าวถึงผลของความเหนื่อยในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเหนื่อยในระดับต่ำ ทำให้บุคคลมีอาการหงุดหงิด ฉุนเฉียว อ่อนเพลีย กังวล และคับข้องใจ ซึ่งจะเป็นในช่วงระยะเวลาอันสั้น
2. ความเหนื่อยในระดับปานกลาง ทำให้บุคคลมีอาการดังกล่าวข้างต้นรุนแรงขึ้น และมีระยะเวลานานขึ้น
3. ความเหนื่อยในระดับสูง ทำให้บุคคลมีอาการเจ็บป่วยทางร่างกายเกิดขึ้น เช่นแผลในกระเพาะอาหาร ปวดหลังเรื้อรัง ปวดศรีษะ

Schwab and Others (1986 : 18) กล่าวว่าความเหนื่อยมีผลกระทบต่อบุคคลหลายประการ ดังนี้

1. ผู้มีความเหนื่อยในการปฏิบัติงานจะทำงานน้อยลง ใช้เวลาพักมากขึ้น ขาดงานบ่อยครั้ง ไม่สนใจในงานที่รับผิดชอบ
2. แยกตัวออกจากคนในครอบครัว และสังคม
3. มีเจตคติที่ไม่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น
4. มีปัญหาด้านสุขภาพ เจ็บป่วยบ่อยครั้ง ต้มสุรามากขึ้น

Muldary (1983 : 68) กล่าวถึงพฤติกรรมทั่วไปที่แสดงออกถึงความเหนื่อย

1. ใช้เวลาสูญเสียโดยเปล่าประโยชน์
2. ร่างกายอ่อนแอลง
3. มีการเลี้ยงโดยไม่จำเป็น
4. มีความกดดันทางอารมณ์

5. ปลีกตัวออกจากผู้อื่น
6. ชอบจับผิด และตำหนิผู้อื่น
7. ได้รับความคับข้องใจเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ
8. ละทิ้งเด็กโดยไม่จำเป็น
9. ทำงานเฉื่อยชา
10. ลา ขาดงานอยู่เสมอ
11. ดื่มสุรามากขึ้น
12. ยุ่งยากต่อการทำงานตามคำสั่งมากขึ้น
13. ทำงานผิดพลาดมากขึ้น
14. ความกดดันทางด้านอารมณ์เปลี่ยนแปลงโดยกะทันหัน
15. ชอบละทิ้งการงานมากขึ้น
16. โกรธโดยไม่มีเหตุผล
17. ฝ้าดูเวลาในการทำงาน
18. ค้นพบข้อบกพร่องอยู่เสมอ
19. ชอบปลีกตัวออกห่างผู้คน
20. ชอบลาออกจากงานและเปลี่ยนงานใหม่
21. ให้ความร่วมมือน้อยลง
22. ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากสาเหตุของความเหนื่อยและอาการที่แสดงออกถึงความเหนื่อยนั้นนับเป็นผลเสียอย่างร้ายแรงในทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม และส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จึงอาจกล่าวได้ว่า ครู ที่ประสบปัญหาความเหนื่อย จะไม่สามารถทำให้ระบบการศึกษาซึ่งเป็นระบบที่ช่วยในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบสัมฤทธิ์ผลได้

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเหนื่อย

### 2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 :51-67) ได้ทำการศึกษาความเหนื่อยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และได้ใช้เครื่องมือแบบวัดความเหนื่อยที่ปรับและพัฒนามาจากเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแบบทดสอบ Maslach burnout inventory ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 และได้รายงานผลการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอื่น ๆ จะมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
4. ครูชายมีความท้อแท้มากกว่าครูหญิงบ้างเล็กน้อยเท่านั้น
5. ครูที่มีอายุราชการมากกว่า จะมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า

กว่าครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า

6. ครูที่มีอายุน้อยกว่า จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูที่มีอายุมาก
7. ลำดับสาเหตุของความท้อถอย จากมากไปหาน้อยดังนี้
  - 7.1 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
  - 7.2 โรงเรียนไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน ได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

- 7.3 วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ

งานไม่เพียงพอ

- 7.4 นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียน
- 7.5 ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตั้งความหวังไว้ได้
- 7.6 ขาดความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน
- 7.7 มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางที่เป็นปัญหา

สำคัญของโรงเรียน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 168-187) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า

ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้ว ครูประถมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุ 30-40 ปี และครูประถม

ศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-13 ปี มีความ ท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มากกว่าครูประถมศึกษ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 13 ปีขึ้นไป ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มี เพศ ภูมิภาคอื่น เดิม วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ กับความท้อแท้ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มปัจจัยด้านอื่น ปัจจัยด้านความผูกพัน และปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความผูกพัน และปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านชีวิตสังคม สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ ส่วนปัจจัยกระตุ้นสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ตัวแปรย่อย ๆ ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือ ความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุน การทำงานและการปรับตัว เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาทและอายุ เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

วัลณี น้อยมณี (2534: 38-51) ได้ศึกษาความท้อถอย และสาเหตุความท้อถอยของ ครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความท้อถอย และสาเหตุความท้อถอย ซึ่งกิตติ แสงเทียนฉาย ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความท้อถอยของ Maslach Burnout Inventory ผลของการวิจัย พบว่า

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับต่ำ และความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบความท้อถอยตามตัวแปรอิสระทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน พบว่า

2.1 ความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปรอิสระ

2.2 ความท้อถอยด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปรอิสระ

2.3 ความท้อถอยทางด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความท้อถอยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านเพศ และขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ครูมีความเห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน และปัญหาทางด้านการเงินเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความท้อถอย ส่วนปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารมีผลกระทบต่อความรู้สึกท้อถอยเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ทัศนิกา คำภิรัตน์โม (2535 : 39-81) ได้ทำการศึกษาถึงความท้อถอย และสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7 โดยใช้กลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 928 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความท้อถอยและสาเหตุความท้อถอย ซึ่งกิตติ แสงเทียนฉาย ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความท้อถอยของ Maslach Burnout Inventory ผลของการวิจัย พบว่า

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2. ครูหญิงมีความท้อถอย ในองค์ประกอบทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย ครูชายมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิงเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างเพศ
3. ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างอายุ
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนมีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัว และการเรียน, ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม, โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ตั้งความหวังไว้, ขาดความร่วมมือและช่วยเหลือจากผู้ปกครอง

บัญชา ศรีหารอด (2540 : 111-113) ได้ทำการศึกษาความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรม กงวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
2. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มอายุ มีความท้อแท้ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่ำกว่า 25 ปีอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มประสบการณ์ มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ
4. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มวุฒิการศึกษา มีความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ
5. ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นโสด และสมรส มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ
6. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด และภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ
7. ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างจากกลุ่มครูช่างที่มีอายุ 25-34 ปี และ 35-45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นโสด และสมรสมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มประสบการณ์ วุฒិการศึกษ และภูมิลำเนาไม่แตกต่างกัน

10. การจัดลำดับความสำคัญ สาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม 3 อันดับแรกได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิไม่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน เงินเดือนไม่สมดุลกับภาระหน้าที่ และไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแผนนโยบายที่เป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัย

11. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัว

12. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของความท้อแท้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนี้

12.1 ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ พบว่า สาเหตุที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุของผู้บริหาร สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการมีภาระงานมากเกินไป สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู และสาเหตุจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือกุล

12.2 ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล พบว่า สาเหตุที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษา สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการมีภาระงานมากเกินไป สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และสาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู

12.3 ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า สาเหตุที่มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือสาเหตุส่วนบุคคลสาเหตุของผู้บริหาร สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษาสาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า และสาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู

### 2.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Rotier (บัญชา ศรีหนาราด. 2540 :51 ; อ้างอิงจาก Rotier. 1983 : 72-79) ได้ศึกษาถึง ความท้อแท้ของครูโรงเรียนระดับเล็กในชนบท พบว่า ครูเป็นจำนวนมาก ที่ประสบกับความท้อแท้ โดยทั่วไปครูชาย จะมีความท้อแท้สูงกว่าครูที่เป็นสตรี โดยเฉพาะช่วงอายุ 41 –50 ปี

Gover (บัญชา ศรีหนาราด. 2540 :51 ; อ้างอิงจาก Gover 1983 : 28) ได้ศึกษาระดับความท้อแท้และตัวแปรทางด้านลักษณะประชากร (demographic variables) พบว่า

1. มีความแตกต่างในระดับความท้อแท้เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะการเตรียมตัวทางด้านอาชีพ และความพึงพอใจต่อทางเลือกของอาชีพในปัจจุบัน

2. ไม่มีความแตกต่างกันในระดับของความท้อแท้ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านเพศ สถานการณ์สมรส ระดับการศึกษา วิชาที่ทำการสอน

Anderson and Iwanicki (บัญชา ศรีหนาราด. 2540 :51 ; อ้างอิงจาก Anderson and Iwanicki 1984 : 109-132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ ท้อแท้กับแรงจูงใจของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงระหว่างแรงจูงใจกับความท้อแท้ โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการประสบความสำเร็จ และการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

Thomson (บัญชา ศรีหนาราด. 2540 :52 ; อ้างอิงจาก Thomson 1985 :417) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูที่ประสบความสำเร็จกับความท้อแท้ กับครูที่ไม่ประสบความสำเร็จกับความท้อแท้ โดยเปรียบเทียบตามตัวแปร 8 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. ลักษณะการควบคุมภายในตน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความมุ่งมั่นต่อชีวิต
4. ความเห็นอกเห็นใจที่มีให้กับนักเรียนที่สอน
5. การสนับสนุนในการทำงาน

6. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
7. ความพึงพอใจต่อสภาพงานในปัจจุบัน
8. ความพึงพอใจต่อชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะการควบคุมภายในตน ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจต่อตนเองในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทฐานะของการเป็นครู ความพึงพอใจต่องานสอนในปัจจุบัน และความพึงพอใจต่อชีวิตของตน

Schlansker (อ้างจากบัญชา ศรีหรรณ. 2540 : 53 ; อ้างอิงจาก Schlansker 1986 : 1563) ได้ทำการ ศึกษาเพื่อชี้สาเหตุของความเครียดและความท้อแท้วัดระดับความเครียดของครูผู้สอน และเพื่อชี้ให้เห็นแหล่งที่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ประสบกับความท้อแท้ พบว่า

1. ร้อยละ 10 ของครูที่ทำการศึกษาคงอยู่ในสภาวะความเครียดที่จะนำไปสู่ความท้อแท้
2. ครูไม่ว่าจะสอนในเมือง หรือในชนบท จะมีสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดและความท้อแท้เหมือนกัน
3. ครูที่ประสบความท้อเท้าน้อยที่สุด ชี้ให้เห็นว่า ครูใหญ่จะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนที่สำคัญ
4. แหล่งอื่น ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครู จะได้แก่การฝึกอบรม การสัมมนา และการฝึกอบรมภายใน
5. ครูที่ประสบความท้อแท้ในระดับสูง มักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นที่พึ่ง และระบายความรู้สึก
6. ตัวแปรด้านลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้มากที่สุด ได้แก่ ครูชาย ครูที่มีอายุน้อย ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา และครูที่เป็นโสด

Schwab and others (ทัศนจิภา คำภิรธัมโม. 2535 : 26 ; อ้างอิงจาก Schwab and others. 1986 : 14-28) ได้ทำการวิจัยความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า

1. สาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก
  - 1.1 การไม่ประสบกับสิ่งที่คาดหวัง
  - 1.2 มีส่วนร่วมน้อยในการตัดสินใจทำงาน
  - 1.3 มีความขัดแย้งในบทบาทสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.4 ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน
- 1.5 ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากสังคมในการปฏิบัติงาน
- 1.6 ระบบการให้คุณให้โทษไม่แน่นอน
2. ผลที่เกิดจากความท้อแท้จะ ได้แก่
  - 2.1 ความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพครู
  - 2.2 การลาหรือขาดงาน
  - 2.3 ความพยายามในทางปฏิบัติงานลดลง
  - 2.4 คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลลดลง

Huston (1989 : 70-77) รายงานผลการวิจัยความท้อแท้ของครู โรงเรียนมัธยม

ศึกษาขนาดเล็กลงทางภาคตะวันตกของนิวยอร์ก ดังนี้

1. ครูส่วนมากมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรักในอาชีพครู และรู้สึกว่าคุณเองทำการสอนได้ดีกว่าเมื่อเริ่มแรกเป็นครู
2. ครูส่วนใหญ่ยอมรับว่างานสอนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก
3. ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่าครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ หรือระดับสูง
4. ครูในช่วงอายุ 36-45 ปี มีความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลมากกว่าครูในช่วงอายุอื่น ๆ และครูชายมีความเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง
5. สาเหตุของความท้อแท้ของครู ได้แก่ นักเรียนไม่สนใจการเรียน ระเบียบข้อบังคับมากมายน่าเบื่อ งานหนักและขาดอิสระในการทำงาน ผู้บริหารด้อยประสิทธิภาพ ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป ความมั่นคงในอาชีพครู
6. สิ่งที่คุณคิดว่าจะช่วยให้งานมีความพึงพอใจมากขึ้น คือ ชั้นเรียนมีขนาดเล็กลง โรงเรียนกวดขันระเบียบวินัยของนักเรียนมากขึ้น ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนโดยเน้นวิชาการมากขึ้น ผู้บริหารให้ความสนใจการสอนของครู และดูแลอาคารสถานที่มากขึ้น

Dicamillo (1995 :41) ได้ทำการศึกษองค์ประกอบของความเครียด และความท้อแท้ ของครูการศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาปกติ พบว่า ขาดการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียด และความท้อแท้

Kasyoki (1997 :43) ได้ทำการศึกษาระงานของครู ที่ทำให้ครูเกิดความเครียด

ในงาน พบว่า ครูที่มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ จึงเป็นเหตุกีดกันต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียน

Konert , Ewa (1997) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อย ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน และรูปแบบการจัดการกับปัญหา ของครูในโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

ความเครียดจากการปฏิบัติงาน และการจัดการกับปัญหา เป็นการพยากรณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 ประการของความเหนื่อยอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่มีความเครียดมากขึ้น จะมีระดับของความเหน็ดเหนื่อยความเหนื่อยทางอารมณ์สูง และความเป็นตัวของตัวเองลดลง และระดับความสำเร็จของตนเองลดต่ำลง การจัดการกับปัญหามีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเหนื่อยในอารมณ์ และการลดลงของความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ

กับความเหนื่อยทางอารมณ์ ความเหนื่อย ความเครียด ความพึงพอใจในงาน และการจัดการกับปัญหา มีความสัมพันธ์กับเพศ และอายุของครูไม่มีความแตกต่างกัน

Boyd, Betty (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการส่งเสริมทางวิชาชีพเกี่ยวกับความเหนื่อยของครู ปัญหาความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครู เป็นปัญหาที่สำคัญในระบบการศึกษาของอเมริกา งานวิจัยที่มีการศึกษามาก่อนหน้านี้ เสนอแนะว่า การส่งเสริมสนับสนุนทางสังคม จะช่วยลดความเครียด และความเหนื่อย การศึกษาในครั้งนี้ เน้นที่ผลของการสนับสนุน 4 ประการ ได้แก่การสนับสนุนทางด้านสารสนเทศ อุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องมือ การประเมินผลในเชิงบวก และการส่งเสริมทางด้านอารมณ์

ผลการวิจัยพบว่า ครูรับรู้การสนับสนุนทางสารสนเทศ และทางด้านอารมณ์มากกว่าการสนับสนุนทางด้าน การประเมิน และอุปกรณ์เครื่องมือ นอกจากนี้การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความเหนื่อย มากกว่าการสนับสนุนประเภทเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน

Laub, Agnes Rita (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาความเหนื่อยของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทกับอายุ ความเหนื่อยทางอารมณ์กับเพศ อายุกับความสูญเสียลักษณะเฉพาะตัว อายุกับความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวนปีในการสอนกับการลดลงของความเป็นตัวของตัวเอง

นอกจากนี้ ยังพบว่า ครูในวัยกลางคน โดยเฉพาะเพศหญิง จะประสบปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเหนื่อยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากระบบการศึกษาของรัฐบาลที่กำหนดอายุในการเกษียณ และจะถูกแทนที่ด้วยครูในวัยหนุ่มสาว จึงจำเป็นต้องมีการลดความเหนื่อย และส่งเสริมสนับสนุนการมีงานทำ (โดยสัญญาจ้าง) เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลกรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

Bailey –Ben Ishay, Ariela R. (1998) ทำการวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยของครู และ ความซับซ้อนในการพิจารณา : การวิเคราะห์ครูประจำการที่ Kedma ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูส่วนใหญ่มีระดับความกดดันในการทำงานสูง และพบว่าครูหญิงมีความกดดันน้อยกว่าครูชาย
2. ครูบางคนมีความกดดันจากภายนอกมากกว่าภายใน บางคนมีแรงกดดันจากภายในมากกว่าภายนอก และแนวโน้มนี้ความสัมพันธ์กับความซับซ้อนของจิตสำนึก และการรับรู้ของครู
3. บางครั้งประสบการณ์เรื่องแรงกดดันของครู เป็นเรื่องที่รับรู้เฉพาะตัวครูเท่านั้น ดังนั้นจึงมีช่องว่างระหว่างความเครียดจากการทำงานที่แสดงออกมากับการรับรู้เข้าไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของครูจะมีปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม และสังคมของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง นอกจากนี้สภาพการบริหาร ก็มีส่วนทำให้ครูเกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานจะมีพื้นฐานมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็นสำคัญ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง"ความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง  
เหนือ" ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

#### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่อาจารย์ที่ทำการสอนในกลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21 คน จำแนกเป็น

3.1.1	แผนกวิชาออกแบบอุตสาหกรรม	จำนวน	14	คน
3.1.2	แผนกวิชาอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา	จำนวน	7	คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยที่แบ่งออกเป็น  
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น  
แบบเลือกตอบ (Check – List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความท้อแท้ เป็นเครื่องมือที่พัฒนาและปรับปรุงมาจากเครื่องมือ  
ของ Maslach Burnout Inventory โดย กิตติ แสงเทียนฉาย ได้ปรับปรุงและพัฒนาขึ้น (บัญชา  
ศรีหนาด, 2540 : 59) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ  
มีจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ โดยแบบวัดความท้อแท้นี้ใช้วัดอาการที่แสดงความท้อแท้ 3 ด้านได้แก่  
สภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และขาดความรู้สึกที่มีต่อผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จในการปฏิบัติงาน แบบวัดความท้อแท้นี้จะใช้วัดความบ่อยครั้ง (Frequency) ของความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย	คะแนนที่ได้
เลข 0	ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	ได้ 0
เลข 1	รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า	ได้ 1
เลข 2	รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า	ได้ 3
เลข 3	รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง	ได้ 3
เลข 4	รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง	ได้ 4
เลข 5	รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ได้ 5
เลข 6	รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน	ได้ 6

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบวัดแบบสอบถามความท้อถอย เป็นการแบ่งคะแนนความท้อถอยออกเป็นระดับต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ระดับความท้อถอยของ Maslach (1985 : 3 ; อ้างจาก ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 91) รายละเอียด ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การกำหนดระดับความท้อถอยของ Maslach

องค์ประกอบความท้อถอย	ระดับความท้อถอย		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$
ขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$

ที่มา : ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 91 ; อ้างอิงจาก Maslach. 1985 : 3

ข้อคำถามแบบวัดความท้อถอย ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ได้แก่วข้อ 1 , 2 , 3 , 6 , 8 , 13 , 14 , 16 และ 20

ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ได้แก่วข้อ 5 , 10 , 11 , 15 และ 22

ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่วข้อ 4 , 7 , 9 , 12 , 17 , 18 , 19 และ 21

การพิจารณาระดับความท้อถอยที่วัดได้จากเครื่องมือนี้ จะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ความท้อถอยในระดับสูง** จะแสดงให้เห็นได้จากคะแนนสูง ทางความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ คะแนนสูงทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และคะแนนต่ำจากทางด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

**ความท้อถอยในระดับปานกลาง** จะแสดงให้เห็นได้จากคะแนนปานกลางทั้ง 3 ด้าน

**ความท้อถอยในระดับต่ำ** จะเห็นได้จากคะแนนต่ำทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คะแนนต่ำทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และคะแนนสูงทางด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีไขกลุ่มตัวอย่างการวิจัยปรากฏผลดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นความท้อแท้ทางด้านอารมณ์ เท่ากับ 0.76 ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น เท่ากับ 0.67 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.79 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสาเหตุความท้อถอย เท่ากับ 1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสำรวจของความท้อถอยจำนวน 28 ข้อ และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมสาเหตุอื่นๆอีก แบบสำรวจจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมิน 6 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และไม่เป็นสาเหตุของความท้อถอยให้ผู้ตอบพิจารณาว่าสาเหตุแต่ละข้อให้ผู้ตอบเกิดความท้อถอยในระดับใด

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบวัดแบบสอบถามสาเหตุของความรู้สึก ที่มีต่องาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วน 6 ระดับ คือ

5	หมายถึง	เป็นสาเหตุของความท้อถอยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เป็นสาเหตุของความท้อถอยในระดับมาก
3	หมายถึง	เป็นสาเหตุของความท้อถอยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เป็นสาเหตุของความท้อถอยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เป็นสาเหตุของความท้อถอยในระดับน้อยที่สุด
0	หมายถึง	ไม่เป็นสาเหตุของความท้อถอย

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่ออธิบาย คำแนะนำในวิธีการตอบแบบสอบถามแก่คณะอาจารย์ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์โดยค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหนื่อย แต่ละด้านคือ ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในแต่ละคณะวิชา ใช้วิธีการคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
3. เปรียบเทียบความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา และตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาเดิม โดยการหาตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
4. การวิเคราะห์สาเหตุความเหนื่อย ใช้วิธีหาค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของแต่ละสาเหตุ และจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุความเหนื่อย
5. เปรียบเทียบสาเหตุความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา และตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาเดิม โดยการหาตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
6. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นเพื่อทราบสาเหตุของความเหนื่อยเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

$\mu$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sigma$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
EE	แทน	ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์
DP	แทน	ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น
PA	แทน	ขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับดังนี้

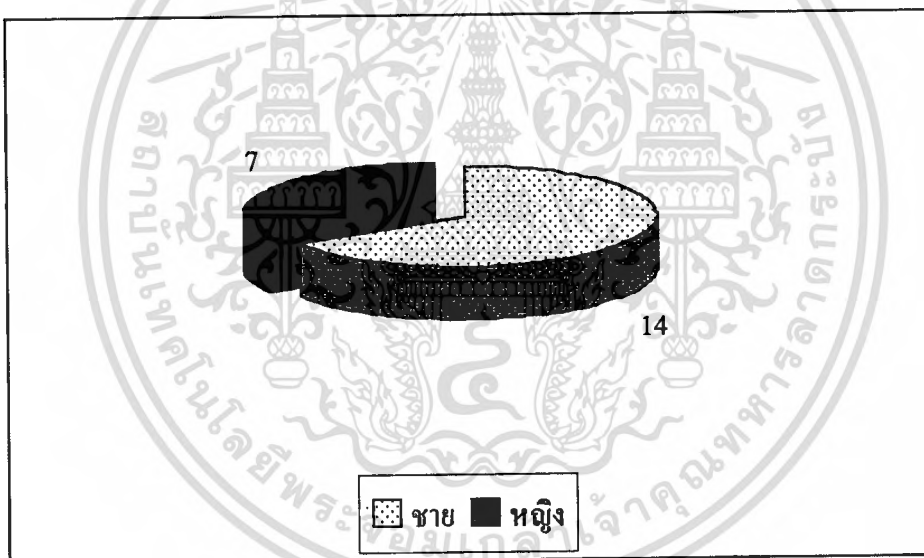
- ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์โดยค่าร้อยละ (%)
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความท้อแท้ แต่ละด้านคือ ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในแต่ละคณะวิชา ใช้วิธีการคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความท้อแท้ ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาเดิม โดยการหาตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สาเหตุความท้อถอย ใช้วิธีหาค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของแต่ละสาเหตุ และจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุความท้อถอย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบสาเหตุความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาเดิม โดยการหาตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

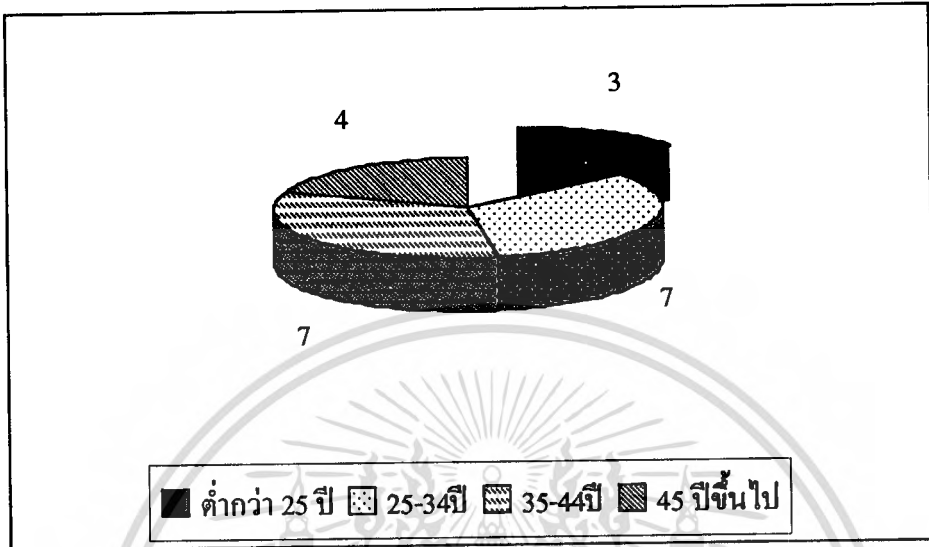
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นเพื่อทราบสาเหตุของความเหนื่อยเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม



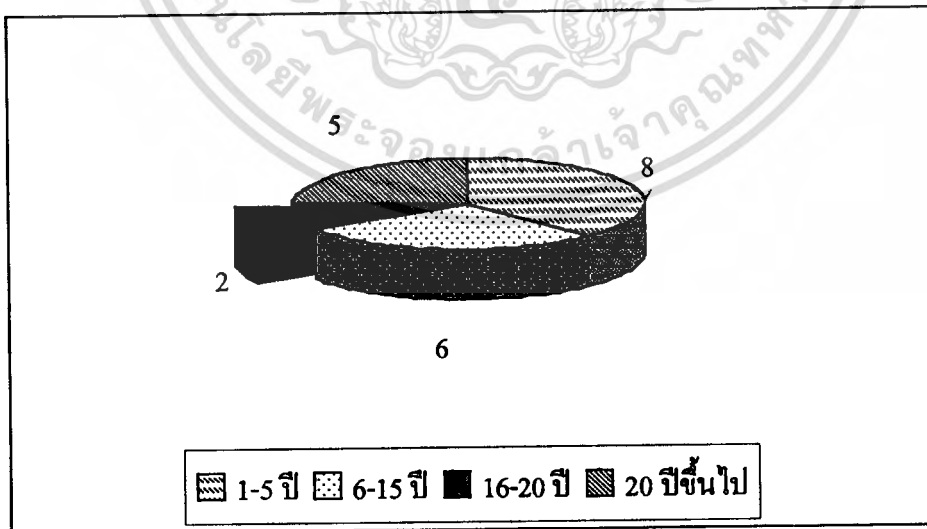
แผนภูมิที่ 4.1 ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

จากแผนภูมิที่ 4.1 ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 เป็นเพศหญิง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33



แผนภูมิที่ 4.2 ข้อมูลชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

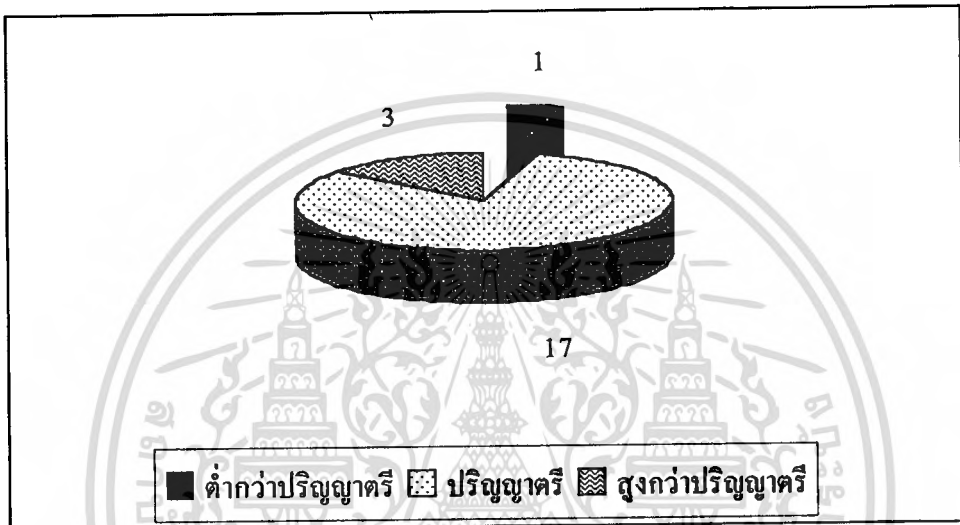
จากแผนภูมิที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 อายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.04



แผนภูมิที่ 4.3 ข้อมูลชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

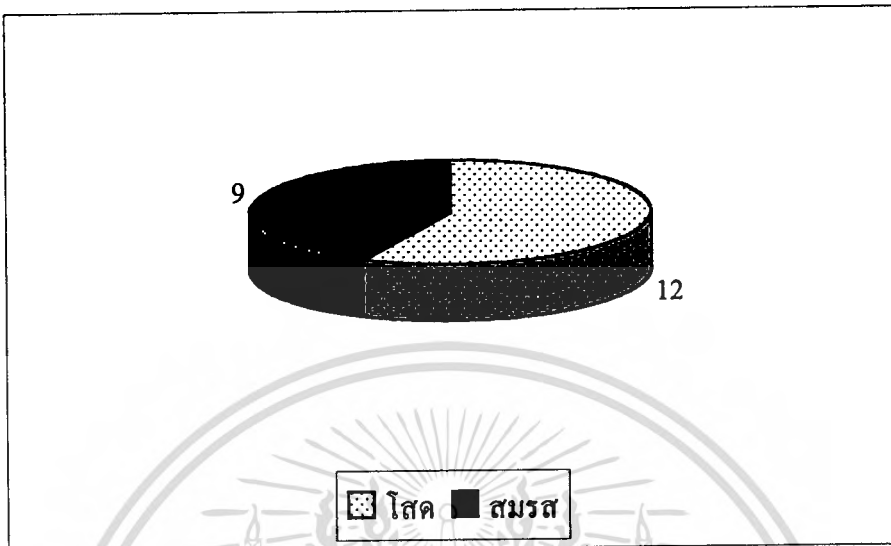
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภูมิที่ 4.3 จากการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 38.09 ระหว่าง 5-12 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ระหว่าง 13.24 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08

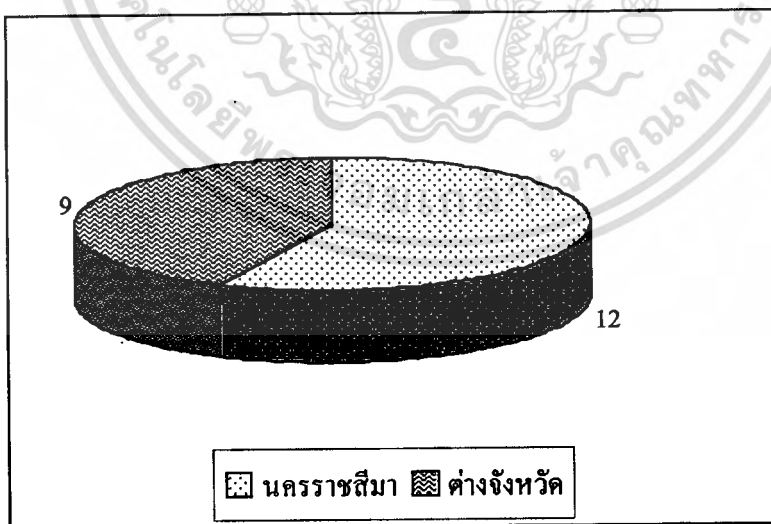


#### แผนภูมิที่ 4.4 ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากแผนภูมิที่ 4.4 ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 คน วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28



**แผนภูมิที่ 4.5** ข้อมูลชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส  
 จากแผนภูมิที่ 4.5 ข้อมูลชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าสมรส จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 เป็นโสดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85



**แผนภูมิที่ 4.6** ข้อมูลชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา  
 จากแผนภูมิที่ 4.6 ข้อมูลชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ภายในจังหวัดเดียวกันกับที่วิทยาเขตตั้งอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหนื่อย

ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE)
2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (DP)
3. ด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA)

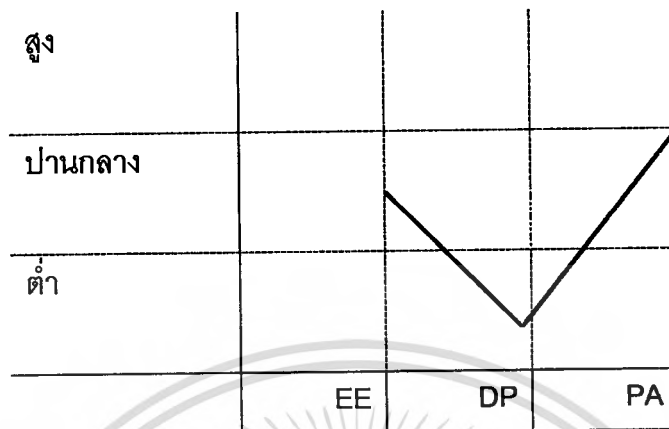
**ตารางที่ 4.1** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	18.04	13.28	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	7.89	6.90	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	31.15	12.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.1 ระดับความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลุ่มอาจารย์ดังกล่าวมีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

ผลจากตารางที่ 4.2 สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบ ได้ดังแผนภูมิที่ 4.7 ดังนี้

## ระดับความเหนื่อย



**แผนภูมิที่ 4.7** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบความเหนื่อย

เป็นการเปรียบเทียบความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเป็นการเปรียบเทียบ ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิต่างทางการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาเดิม ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบระดับความเหนื่อย จำแนกตามเพศ  
มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 – 4.3 และแผนภูมิที่ 4.8 ดังนี้

**ตารางที่ 4.2** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศชาย

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	16.34	14.33	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	7.12	7.62	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	30.25	15.79	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 ระดับความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์เพศชาย พบว่า กลุ่มอาจารย์เพศชาย มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศหญิง

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับ			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ความเหนื่อย					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	16.97	14.89	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	9.26	8.58	ปานกลาง
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในงาน การปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	28.7	13.18	สูง

จากตารางที่ 4.3 ระดับความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์เพศหญิง พบว่า กลุ่มอาจารย์เพศหญิง มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง

ผลจากตารางที่ 4.2-4.3 สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบ ได้ดังแผนภูมิที่ 4.8 ดังนี้



อารมณ์ ในระดับต่ำ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ในระดับปานกลาง และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	10.11	11.26	ต่ำ
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	7.56	7.55	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	32.53	46.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ และมีความอ่อนล้าทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับต่ำ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุระหว่าง 35 – 45

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	20.67	14.03	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	6.4	7.49	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	34.39	14.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีความเหนื่อยทางด้านอารมณ์ การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

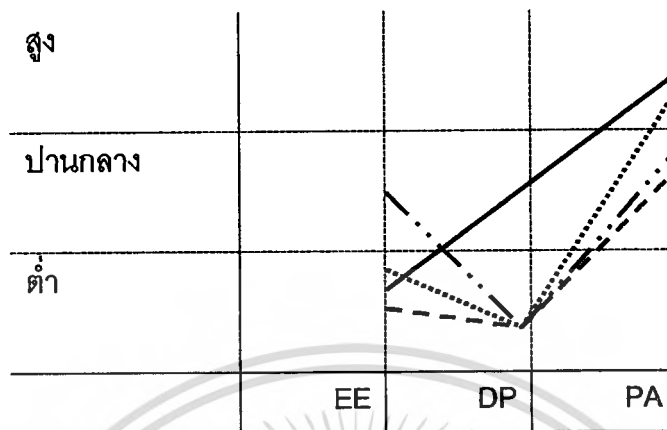
ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	16.00	16.00	ต่ำ
ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	7.50	6.64	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	25.25	11.63	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับต่ำ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4-4.7 พบว่า อาจารย์กลุ่มอายุ 35-45 ปี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากอาจารย์กลุ่มอายุอื่น ๆ ส่วนความท้อแท้ทางด้านความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาจารย์ที่มีกลุ่มอายุ น้อยกว่า 25 ปี มีความอ่อนล้าในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-34 ปี ,35 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี มีความอ่อนล้าในระดับต่ำ สำหรับความอ่อนล้าทางด้าน การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อาจารย์กลุ่มอายุ น้อยกว่า 25 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความอ่อนล้าในระดับสูง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ตามแผนภูมิที่ 4.9 ดังนี้

## ระดับความเหนื่อย



## สัญลักษณ์



แผนภูมิที่ 4.9 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ

### 3.3 การเปรียบเทียบระดับความเหนื่อย จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.8 – 4.11 และแผนภูมิที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	10.24	14.32	ต่ำ
ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	7.98	9.6	ต่ำ
การขาดความรู้สึกรักที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	33.61	12.05	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในระดับต่ำ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.9** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 15 ปี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	10.47	9.12	ต่ำ
ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	5.98	5.95	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	30.46	17.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ 6-15 ปี มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในระดับ ต่ำ และ การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.10** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16 – 20 ปี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	33.00	14.09	สูง
ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	11.00	8.47	ปานกลาง
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	32.50	11.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ในระดับสูง ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และการขาดความรู้สึกต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

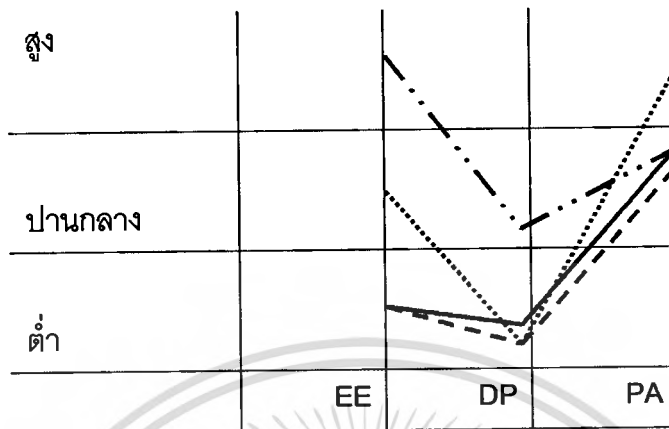
**ตารางที่ 4.11** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			μ	σ	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	≤ 16	17 – 26	≥ 27	19.4	16.87	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	≤ 8	9 – 13	≥ 14	6.8	5.37	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 – 31	≤ 30	23.20	14.85	สูง

จากตารางที่ 4.11 ความเหนื่อยของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี พบว่า มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ปานกลาง ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ต่ำ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 - 4.11 พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี มีความเหนื่อยทางด้านอารมณ์ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16 –20 ปี มีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ตามแผนภูมิที่ 4.10 ดังนี้

ระดับความอ่อนล้า



สัญลักษณ์ — 1-5 ปี      - - - 6-15 ปี  
 - · - · 16-20 ปี      ······ มากกว่า 20 ปี

แผนภูมิที่ 4.10 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.4 การเปรียบเทียบระดับความเหนื่อย จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.12 – 4.14 และแผนภูมิที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			μ	σ	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	≤ 16	17 – 26	≥ 27	27.00	0.00	สูง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	≤ 8	9 – 13	≥ 14	7.00	0.00	ต่ำ
การขาดความรู้ลึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 – 31	≤ 30	32.00	0.00	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 ระดับความเหนื่อยของอาจารย์ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่ามีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ในระดับสูง ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ต่ำ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.13** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	18.84	14.36	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	6.92	7.34	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน				30.74	15.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ระดับความเหนื่อยของอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ามีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับต่ำ

**ตารางที่ 4.14** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	25.63	14.81	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	11.31	7.39	ปานกลาง
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน				29.97	14.3	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 ระดับความเหนื่อยของอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับปานกลาง และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 – 4.14 พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูง อาจารย์ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในระดับต่ำ ส่วนการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ตามแผนภูมิที่ 4.11 ดังนี้

ระดับความอ่อนล้า



สัญลักษณ์ \_\_\_\_\_ ต่ำกว่าปริญญาตรี ..... ปริญญาตรี  
 - - - - - สูงกว่าปริญญาตรี

แผนภูมิที่ 4.11 แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

### 3.5 การเปรียบเทียบระดับความเหนื่อย จำแนกตามสถานภาพในการสมรส มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.15 – 4.16 และแผนภูมิที่ 12 ดังนี้

**ตารางที่ 4.15** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบัน  
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพ - โสด

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับ			$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความเหนื่อย
	ความเหนื่อย					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 - 26	$\geq 27$	18.64	17.48	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 - 13	$\geq 14$	10.07	9.53	ปานกลาง
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 - 31	$\leq 30$	28.45	18.56	สูง

จากตารางที่ 4.15 ระดับความเหนื่อยของอาจารย์ที่มีสถานภาพโสด พบว่า มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ในระดับปานกลาง และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

**ตารางที่ 4.16** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบัน  
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพสมรส

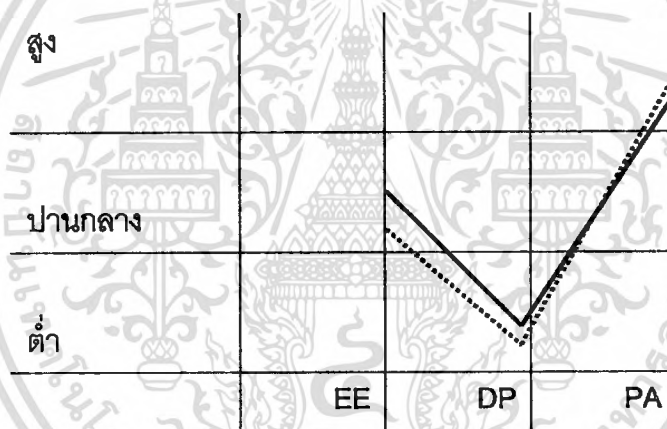
องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับ			$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความเหนื่อย
	ความเหนื่อย					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 - 26	$\geq 27$	13.19	10.58	ต่ำ
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 - 13	$\geq 14$	4.98	4.14	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 - 31	$\leq 30$	29.85	14.04	สูง

จากตารางที่ 4.16 ความเหนื่อยของอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส พบว่า มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ในระดับต่ำ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 4.15–4.16 ความเหนื่อยของอาจารย์ จำแนกตามสถานภาพในการสมรส พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความเหนื่อยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ในระดับสูง มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ในระดับต่ำ และมีความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล

อื่น ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ตามแผนภูมิที่ 4.12 ดังนี้

#### ระดับความอ่อนล้า



สัญลักษณ์

\_\_\_\_\_ โสด ..... สมรส

**แผนภูมิที่ 4.12** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

### 3.6 การเปรียบเทียบระดับความเหนื่อย จำแนกตามภูมิภาค มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.17 – 4.18 และแผนภูมิที่ 13 ดังนี้

**ตารางที่ 4.17** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	15.39	14.85	ต่ำ
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	7.89	7.66	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	32.64	15.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 ความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มที่มีภูมิลำเนา อยู่ในจังหวัดที่วิทยาเขต (จังหวัดนครราชสีมา) พบว่า มีความเหนื่อยทางด้านความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในระดับต่ำ และการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

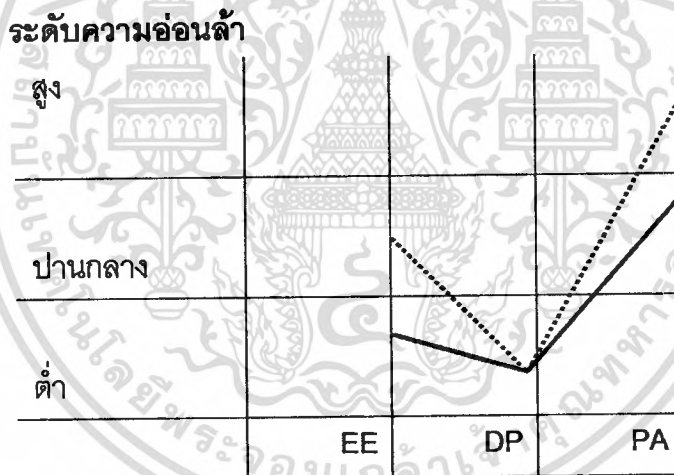
**ตารางที่ 4.18** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด

องค์ประกอบความเหนื่อย	เกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย			$\mu$	$\sigma$	ระดับความเหนื่อย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์	$\leq 16$	17 – 26	$\geq 27$	18.96	15.74	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	$\leq 8$	9 – 13	$\geq 14$	7.08	6.50	ต่ำ
การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\geq 37$	36 – 31	$\leq 30$	28.13	14.9	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 ความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มที่มีภูมิลำเนา อยู่ภายนอกจังหวัดที่วิทยาเขตตั้งอยู่ พบว่า ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ในระดับต่ำ และการขาดขาดความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเหนื่อยในระดับสูง

จากตารางที่ 4.17 – 4.18 ความเหนื่อยของอาจารย์ จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มอาจารย์ ที่อยู่ภายในจังหวัดที่วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตั้งอยู่ มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับต่ำ และการขาดความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จของงาน ในระดับปานกลาง สำหรับอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดที่วิทยาเขตตั้งอยู่ มีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ในระดับปานกลาง ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ในระดับต่ำ และการขาดความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ในระดับสูง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ตามแผนภูมิที่ 4.13 ดังนี้



สัญลักษณ์ \_\_\_\_\_ จ.นครราชสีมา ..... ต่างจังหวัด

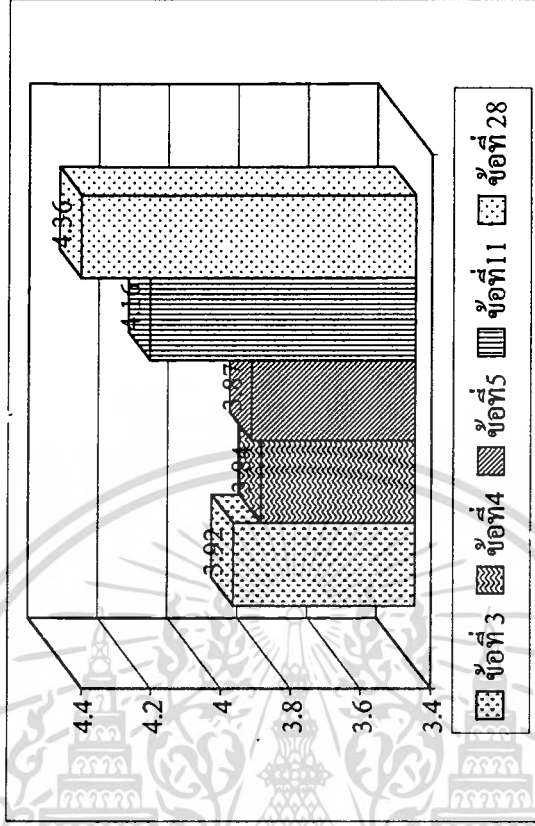
**แผนภูมิที่ 4.13** แสดงระดับความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามภูมิลำเนา

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สาเหตุความเหนื่อย

สาเหตุของความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้แสดงเป็นแผนภูมิสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยมากที่สุด 5 อันดับแรก ตามแผนภูมิที่ 4.14 ดังนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

แผนภูมิที่ 4.14 สาเหตุความเหนื่อย 5 อันดับแรก ของอาจารย์กลุ่มวิชาเอกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนภูมิที่ 4.14 สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.36$  ,  $\sigma = 0.67$ ) เป็นสาเหตุความเหนื่อยอันดับที่ 1 รองมา ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.16$  ,  $\sigma = 1.48$ ), ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 3.92$  ,  $\sigma = 1.01$ ), ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือหรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.87$  ,  $\sigma = 1.12$ ) และ ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ( $\mu = 3.84$  ,  $\sigma = 0.93$ )



## ตอนที่ 5 เปรียบเทียบสาเหตุความเหนื่อย

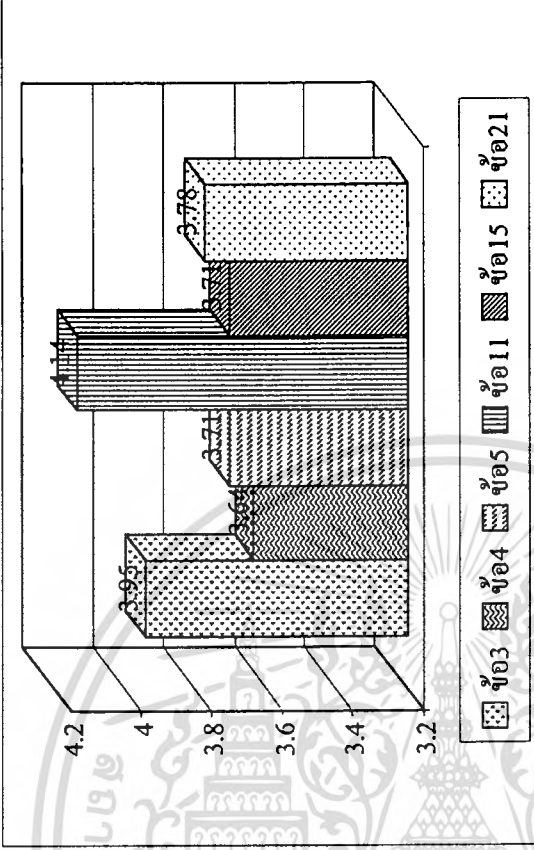
ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนา ดังนี้

### 5.1 สาเหตุความเหนื่อย จำแนกตามเพศ

สาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามเพศ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ แสดงสาเหตุความเหนื่อย 5 อันดับแรก จำแนกตามเพศชาย และหญิง ได้ดังนี้ รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 4.15 – 4.16 ดังนี้



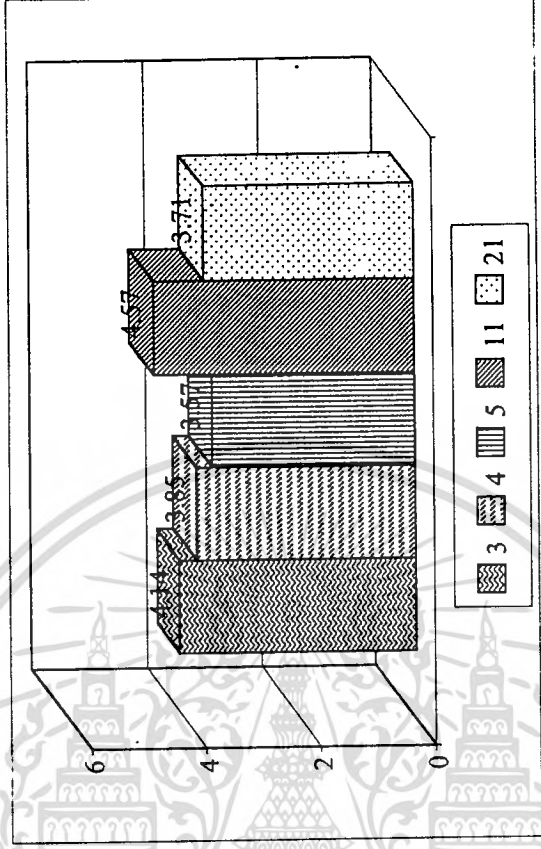
- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านกรเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 15. ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ
- 21. วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม



**แผนภูมิที่ 4.15** สภาพของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาเอกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5  
อันดับแรก จำแนกตามเพศชาย

จากแผนภูมิที่ 4.15 สาเหตุของความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ พบว่าอาจารย์เพศชาย มีความเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่การที่วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.77$ ) รองมาได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 1.54$ ) ,วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 1.25$ ) ,ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.71$ ,  $\sigma = 0.91$ ) และ ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้าน การเรียนการสอน ( $\mu = 3.64$ ,  $\sigma = 1.00$ ) ,ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลัง เงิน และ วัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ ( $\mu = 3.64$ ,  $\sigma = 0.49$ )

- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือ  
ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหา  
ทางด้านกรเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร  
วิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนัก  
ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 21. วัตถุประสงค์การสอน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการ  
ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม

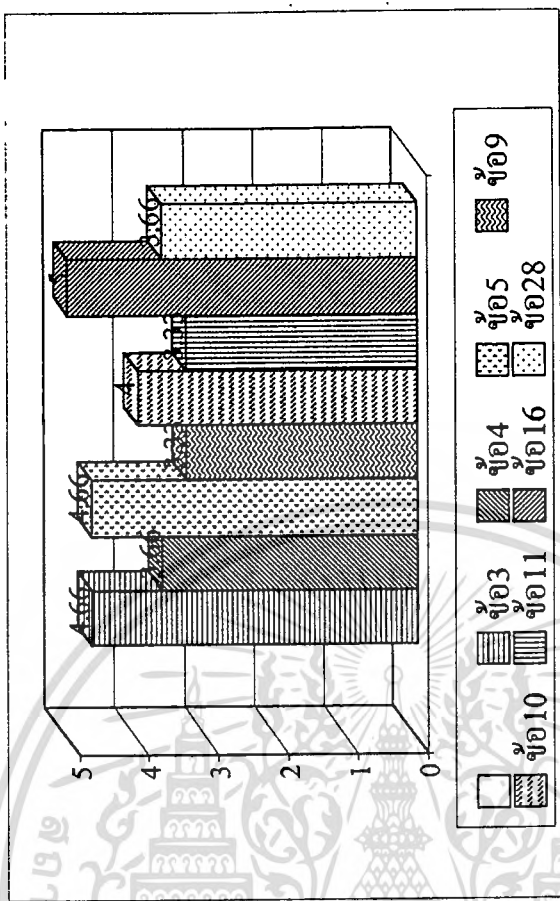


**แผนภูมิที่ 4.16** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาเอกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5  
อันดับแรก จำแนกตามเพศหญิง

จากแผนภูมิที่ 4.16 อาจารย์เพศหญิง เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อย ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.57$ ,  $\sigma = 0.78$ ) รองลงมาได้แก่การที่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.89$ ) และผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน( $\mu = 3.85$ ,  $\sigma = 0.89$ ), วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.71$ ,  $\sigma = 1.38$ ) , ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.57$ ,  $\sigma = 1.39$ )

## 5.2 สาเหตุความเหนื่อย จำแนกตามอายุ

สาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามอายุ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ แสดงสาเหตุความเหนื่อย 5 อันดับแรก รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 4.17 – 4.20 ดังนี้

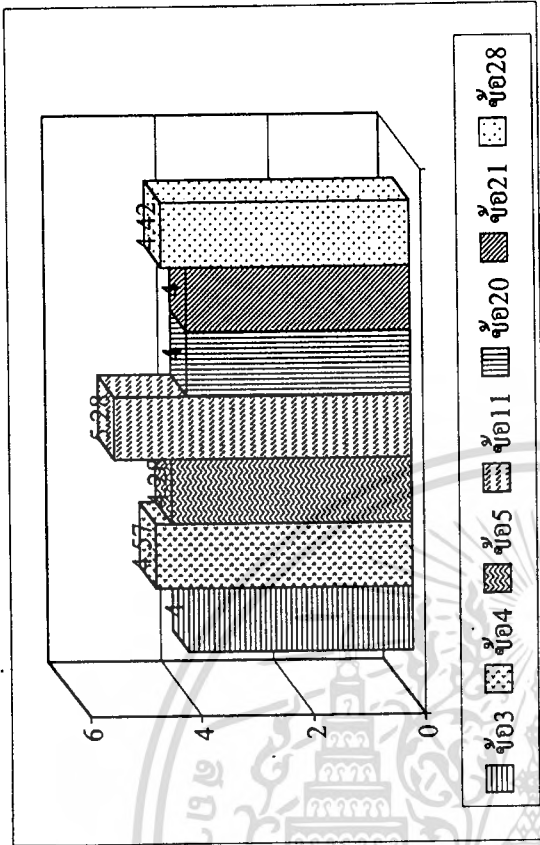


- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 09. นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน
- 10. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 16. งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

**แผนภูมิที่ 4.17** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามอายุ น้อยกว่า 25 ปี

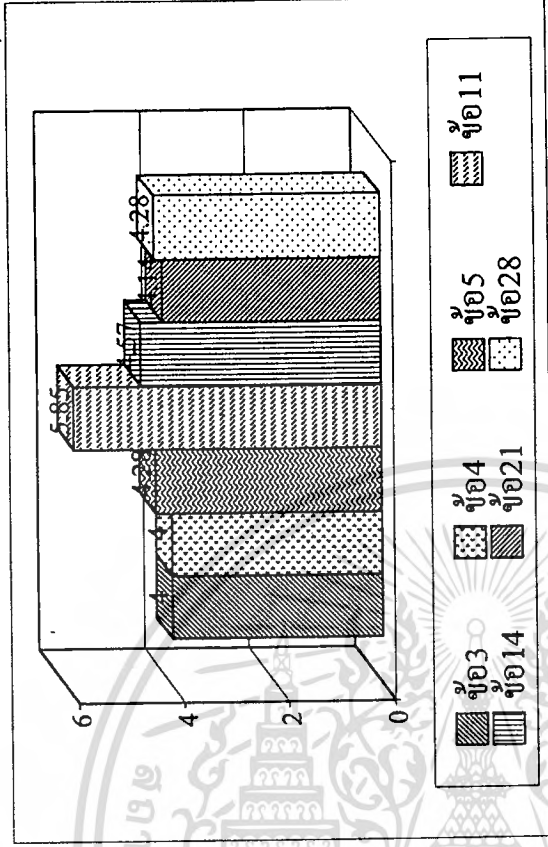
จากแผนภูมิที่ 4.17 การวิเคราะห์สาเหตุความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่ม วิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ตามอายุ พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการ ปฏิบัติงาน 5 อันดับแรกได้แก่ งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ( $\mu = 5.00$  ,  $\sigma = 0.00$ ) รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ หรือให้กำลังใจจากผู้บริหาร วิทยาเขตในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.66$  ,  $\sigma = 0.57$ ) , การที่นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 0.00$ ) , ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญ ต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ( $\mu = 3.66$  ,  $\sigma = 0.57$ ) , ระบบการพิจารณาความดีความ ชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 3.66$  ,  $\sigma = 1.15$ ) , และ นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน ( $\mu = 3.33$  ,  $\sigma = 0.57$ ) , วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.33$  ,  $\sigma = 2.86$ )

- 03. ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 20. มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย
- 21. วัตถุประสงค์การสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม



แผนภูมิที่ 4.18 สถานะของความสอดคล้องของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามอายุ ระหว่าง 25 - 34 ปี

กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับเห็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความ  
 ท้อถอยในการปฏิบัติงานว่า การที่วิทยาเขตฯไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนัก  
 ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 5.28$  ,  $\sigma = 0.48$ ) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการ  
 ปฏิบัติงานอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตฯไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อ  
 ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ( $\mu = 4.57$  ,  $\sigma = 0.53$ ) ,ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่  
 ไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.42$  ,  $\sigma = 0.78$ ) ,การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจ  
 จากผู้บริหารวิทยาเขตฯในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.28$  ,  $\sigma = 0.95$ )และ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตฯไม่ให้  
 ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 1.00$ ) , มี  
 โอกาสน้อยที่จะได้ร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของทางวิทยาเขต ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 1.41$ ) , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่  
 เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 1.15$ )



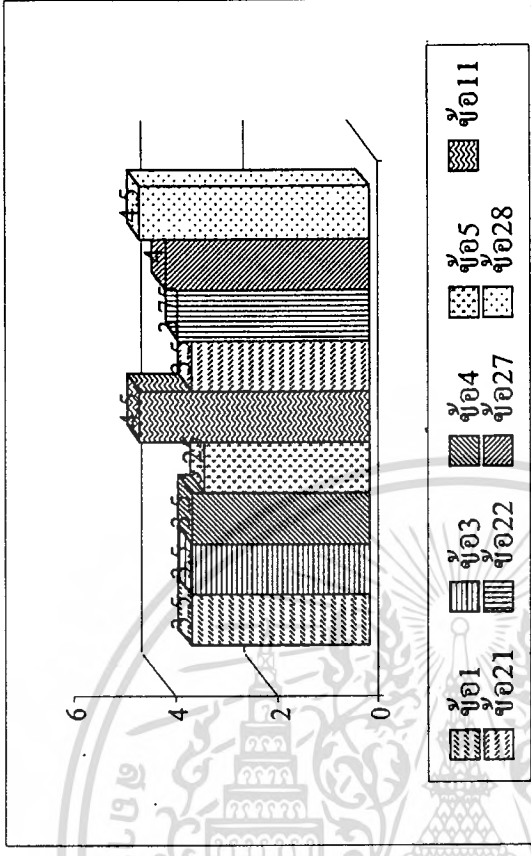
- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการศึกษา
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 14. ต้องปฏิบัติงานที่ไม่สำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง
- 21. วัตถุประสงค์การสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

**แผนภูมิที่ 4.19** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

อันดับแรก จำแนกตามอายุ ระหว่าง 35 – 45 ปี

สำหรับกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับเห็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อย 5 อันดับแรกได้แก่ การที่วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 5.85$ ,  $\sigma = 0.78$ ) รองมาได้แก่ การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ( $\mu = 4.57$ ,  $\sigma = 0.78$ ) , ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.28$ ,  $\sigma = 0.75$ ) , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 1.06$ ) และผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 1.00$ ) , ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาการเรียนการสอน ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.57$ )





- 01. ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง
- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทาง ด้านการเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร วิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 21. วัตถุประสงค์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ งานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 22. ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง
- 27. ต้องมีภาระหน้าที่หลายอย่างในการปฏิบัติงาน
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

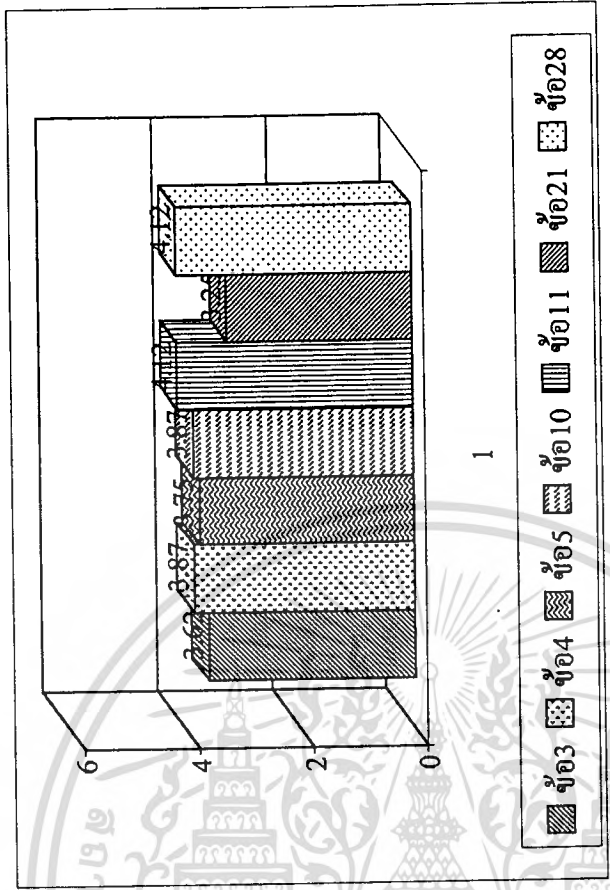
**แผนภูมิที่ 4.20** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาเอกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามอายุ มากกว่า 45 ปี

และสำหรับกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับเห็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.50$ ,  $\sigma = 0.57$ ) เป็นสาเหตุความท้อถอยในการปฏิบัติงาน อันดับแรก รองมา ได้แก่ การที่ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 1.41$ ), การที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง ( $\mu = 3.75$ ,  $\sigma = 0.95$ ), ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวังไว้ ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 1.00$ ), ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 1.29$ ), ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 1.00$ ), วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 1.91$ ) และ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.25$ ,  $\sigma = 1.50$ )

### 5.3 สาเหตุความท้อถอย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ แสดงสาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรก รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 4.21 – 4.24 ดังนี้

- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 10. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านกรเรียน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 21. วัตถุประสงค์การสอนตลอดจนเรื่องอำนาจความระมัดระวังในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม



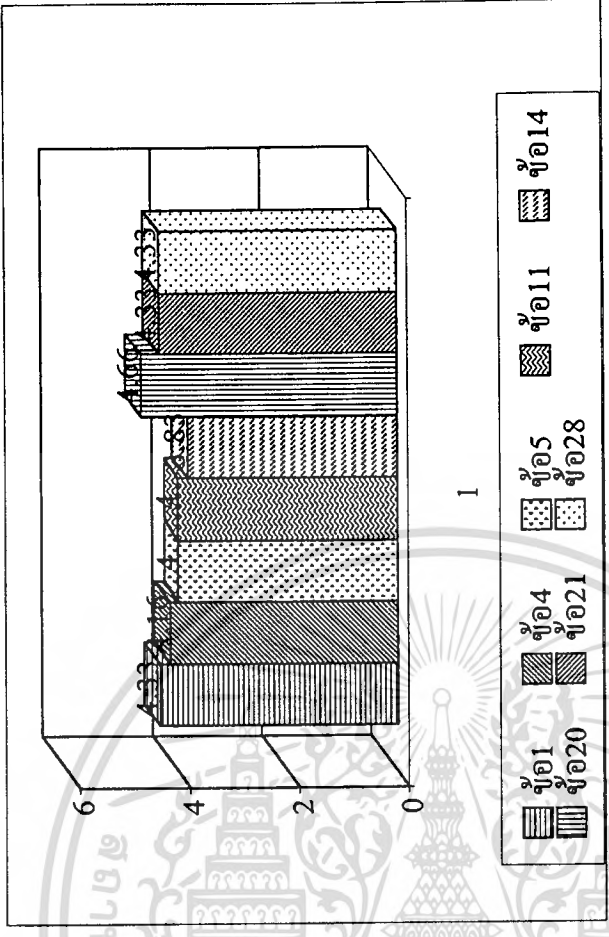
1

**แผนภูมิที่ 4.21** สาเหตุของความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี

จากแผนภูมิที่ 4.21 การวิเคราะห์สาเหตุความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์  
กลุ่ม วิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-5 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของ  
ความท้อถอย 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของ  
นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.12$  ,  $\sigma = 0.64$ ) ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่  
เป็นธรรม ( $\mu = 4.12$  ,  $\sigma = 0.97$ ) รองมาได้แก่การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือ  
พยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการที่นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วน  
ตัว และด้านการเรียน ( $\mu = 3.87$  ,  $\sigma = 0.99$ ) , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือ  
กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.75$  ,  $\sigma = 1.16$ ) , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่  
ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 3.62$  ,  $\sigma = 0.91$ ) และ วัสดุ  
อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพ  
ชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.25$  ,  $\sigma = 1.83$ )

- 01. ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่ตั้งหวัง
- 04. ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการศึกษา
- 05. ด้านการเรียนการสอน ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร
- 11. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 14. ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีค่าสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน
- หลายอย่าง
- 20. มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย
- 21. วัตถุประสงค์ของการสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

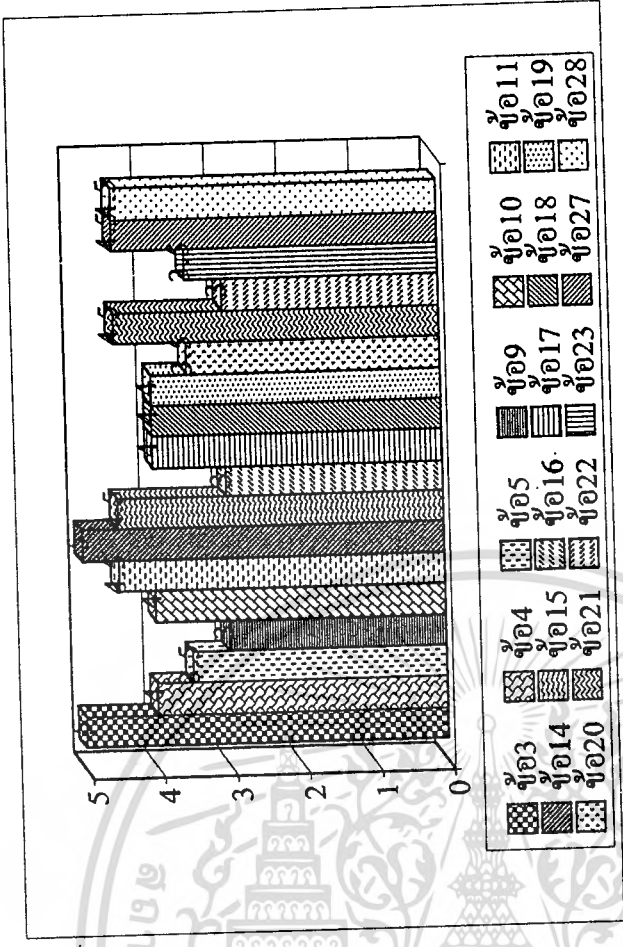


**แผนภูมิที่ 4.22** สภาพเหตุของความขัดข้องของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

อันดับแรก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 - 15 ปี

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 6-15 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของความเหนื่อย ดังนี้ ไม่มีโอกาสที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขต ( $\mu = 4.66$  ,  $\sigma = 0.51$ ) เป็นสาเหตุสำคัญของความเหนื่อย รองมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 2.90$ ) วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.81$ ) ,การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางการเรียนการสอน ( $\mu = 4.16$  ,  $\sigma = 0.40$ ) , ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 0.89$ ), วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 2.00$ ), และ การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง ( $\mu = 3.83$  ,  $\sigma = 1.32$ )

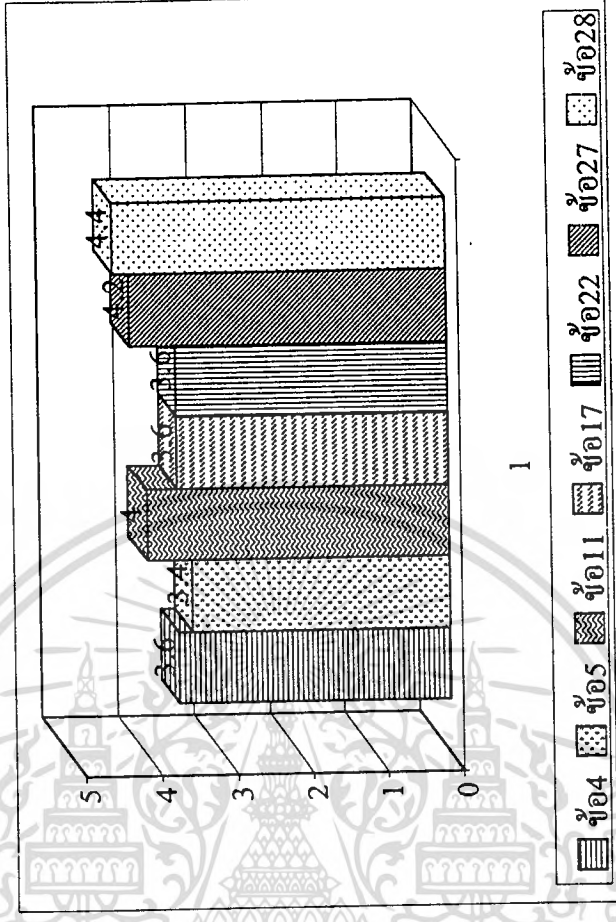
- 03. ผู้บริหารวิทยาลัยขาดไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาลัยขาดไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการศึกษาการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาลัยขาดในการปฏิบัติงาน
- 09. นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน
- 10. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน
- 11. วิทยาลัยขาดไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 14. ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง
- 15. ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ
- 16. งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย
- 17. ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน
- 18. ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หรืหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน
- 19. ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ
- 20. มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัยฯ
- 21. วัสดุอุปกรณ์การซ่อมแซมลดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม
- 22. ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่คาดหวัง
- 23. สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยขาดทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน
- 27. ต้องมีภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม



แผนภูมิที่ 4.23 สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

อันดับแรก จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน ระหว่าง 16 - 20 ปี

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 16-20 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุความท้อถอย ดังนี้ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 5.00$ ,  $\sigma = 0.00$ ) นับเป็นสาเหตุความท้อถอยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองมาได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน และ ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.50$ ,  $\sigma = 0.70$ ) สาเหตุความท้อถอยอันดับที่ 3 ได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 1.41$ ) และนักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.00$ ) สาเหตุอันดับที่ 4 ได้แก่ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน , ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน , มีโอกาสน้อยในการที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 2.12$ ), สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตฯ ทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 1.41$ ) และอันดับที่ 5 ได้แก่ การที่นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน , งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.00$ ), การที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 1.41$ )



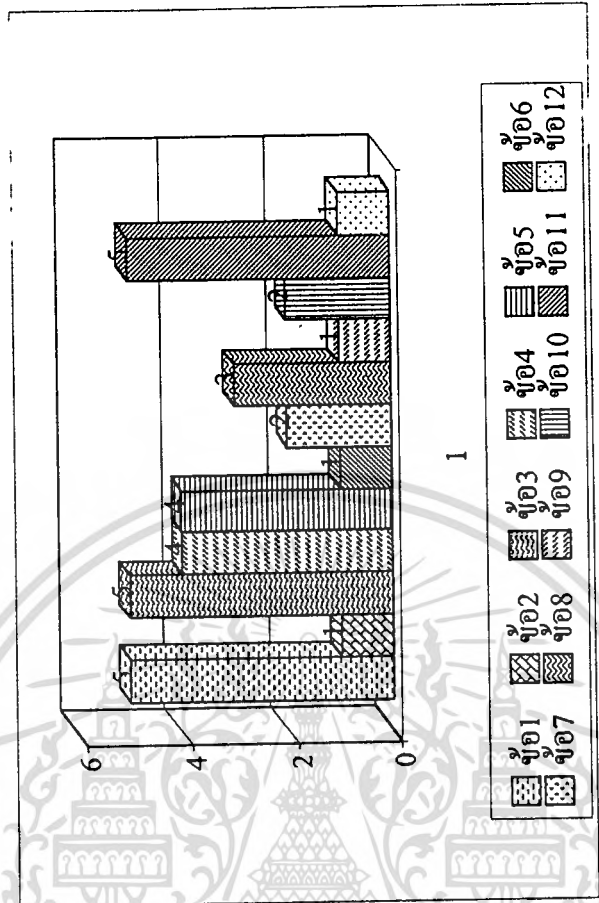
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้าน การเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร วิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 17. ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน
- 22. ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจตามแนวที่คาดหวัง
- 27. ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

**แผนภูมิที่ 4.24** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์ผู้ช่วยออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุความเหนื่อย 5 อันดับแรก ดังนี้ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.40$  ,  $\sigma = 0.54$ ) ต่อมาได้แก่ ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.20$  ,  $\sigma = 0.83$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 3.87$ ) อันดับที่ 4 ได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาด้านการเรียนการสอน ( $\mu = 3.60$  ,  $\sigma = 0.54$ ), ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.60$  ,  $\sigma = 1.67$ ), ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง ( $\mu = 3.60$  ,  $\sigma = 0.89$ ) และสาเหตุของความเหนื่อยในการปฏิบัติงานอันดับสุดท้าย ได้แก่ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.40$  ,  $\sigma = 1.34$ )

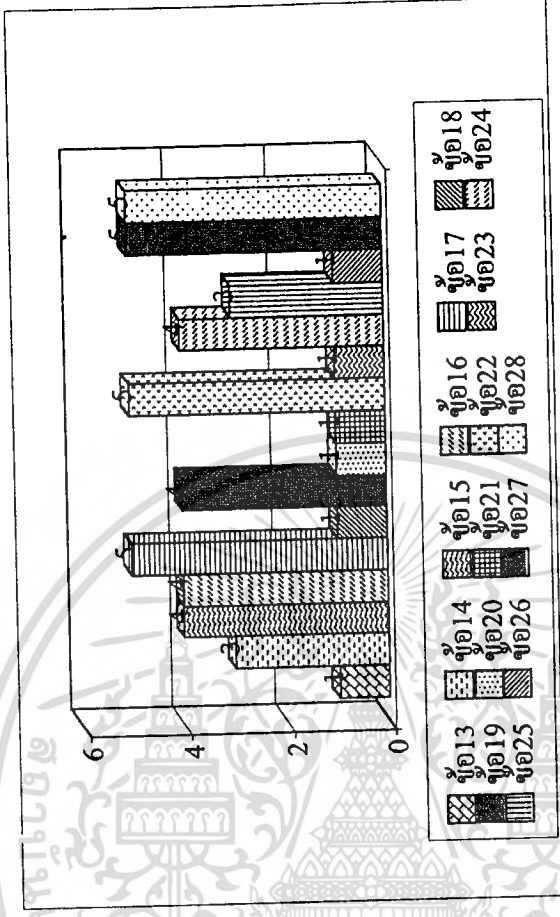
#### 5.4 สาเหตุความเหนื่อย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ แสดงสาเหตุความเหนื่อย 5 อันดับแรก รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 4.25 – 4.27 ดังนี้



01. ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง
02. ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน
03. ผู้บริหารวิทยาลัยขาดไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
04. ผู้บริหารวิทยาลัยขาดไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน
05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำกั่งใจจากผู้บริหารวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน
06. ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาลัย
07. เพื่อร่วมงานไม่ได้ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว
08. เพื่อร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันจริงจัง
09. เพื่อร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันจริงจังแต่
10. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน
11. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
12. ในการทำงานขาดความร่วมมือกับผู้บริหารของนักศึกษา

**แผนภูมิที่ 4.25** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5  
อันดับแรก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี



13. ผู้ปกครองมักศึกษาร่วมกันกับการเรียนการสอน
14. ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีค่าความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง
15. ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ
16. งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย
17. ไม่ทราบเป้าหมายแน่ชัดในการปฏิบัติงาน
18. ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน
19. ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ
20. มีโอกาสน้อยที่จะได้รับมติดัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ
21. วัสดุอุปกรณ์การสอนหมดจดจนต้องแจ้งผู้อำนวยการในกาปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรือ อยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
22. ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนเวลาที่คาดหวัง
23. สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน
24. ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ
25. ความรู้สึกที่ว่าอภิสิทธิ์ครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ
26. สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก
27. ต้องมีภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน
28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

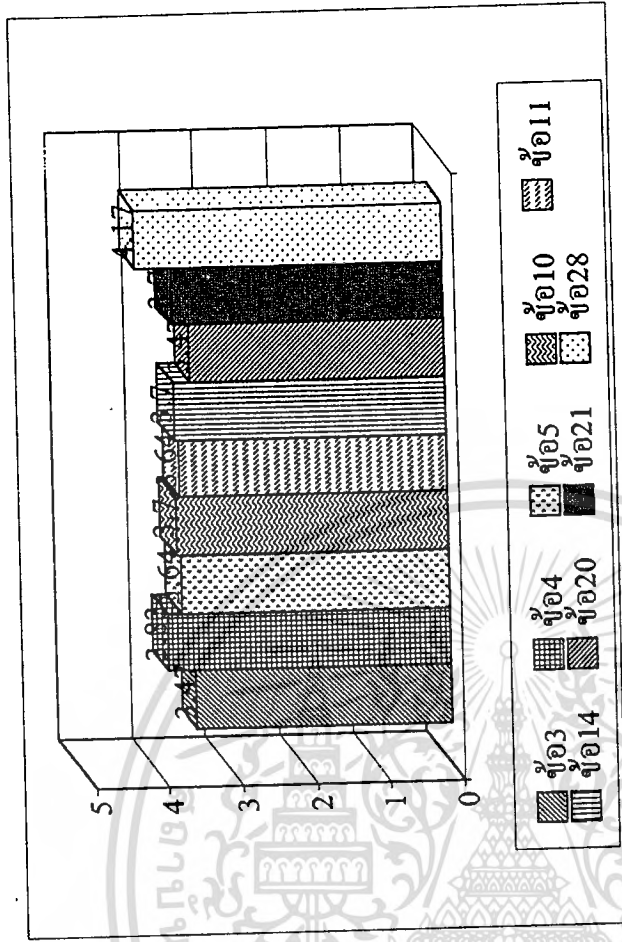
**แผนภูมิที่ 4.25 (ต่อ)**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า  
 ไม่สามารถนำข้อมูลนี้ไปเผยแพร่ได้ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภูมิที่ 4.25 การวิเคราะห์สาเหตุความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่ม วิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า

อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของ ความท้อถอยในการปฏิบัติงานทุกด้านค่อนข้างสูง (เพราะมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพียง 1 คนเท่านั้น)

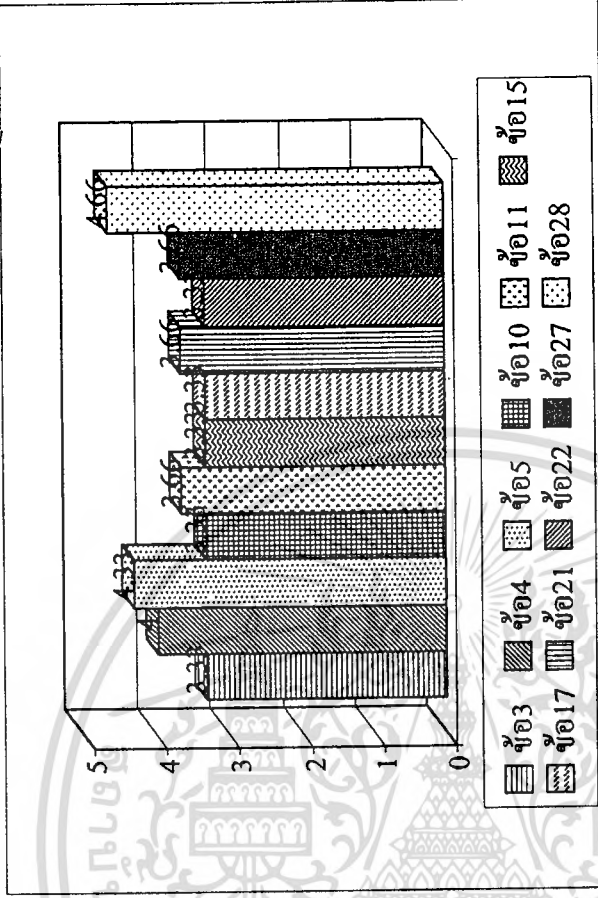




- 03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 10. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการศึกษา
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 14. ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง
- 20. มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ
- 21. วัตถุประสงค์การสอนตลอดจนเรื่องอำนาจความระมัดระวังในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

**แผนภูมิที่ 4.26** สาเหตุของความถี่ของของอาจารย์กลุ่มวิชาเอกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี

อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของความ  
 ท้อถอย ดังนี้ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.17$  ,  $\sigma = 0.80$ ) เป็น  
 สาเหตุที่สำคัญที่สุดของความท้อถอย รองมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือ  
 ความสำคัญต่อการเรียนการสอน ( $\mu = 3.83$  ,  $\sigma = 2.53$ ) และ นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วน  
 ตัว และด้านการเรียน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน  
 ไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.70$  ,  $\sigma = 1.10$ ) รวมทั้ง การที่ต้องปฏิบัติงานที่  
 ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง ( $\mu = 3.83$  ,  $\sigma = 0.98$ ), การที่ไม่ได้  
 รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการทำงาน ( $\mu = 3.64$  ,  $\sigma = 1.22$ ) วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมี  
 ประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.64$  ,  $\sigma = 1.83$ ) และ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทาง  
 ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 3.47$  ,  $\sigma = 1.23$ ), มีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจ หรือ  
 กำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตน้อยมาก ( $\mu = 3.47$  ,  $\sigma = 1.66$ )



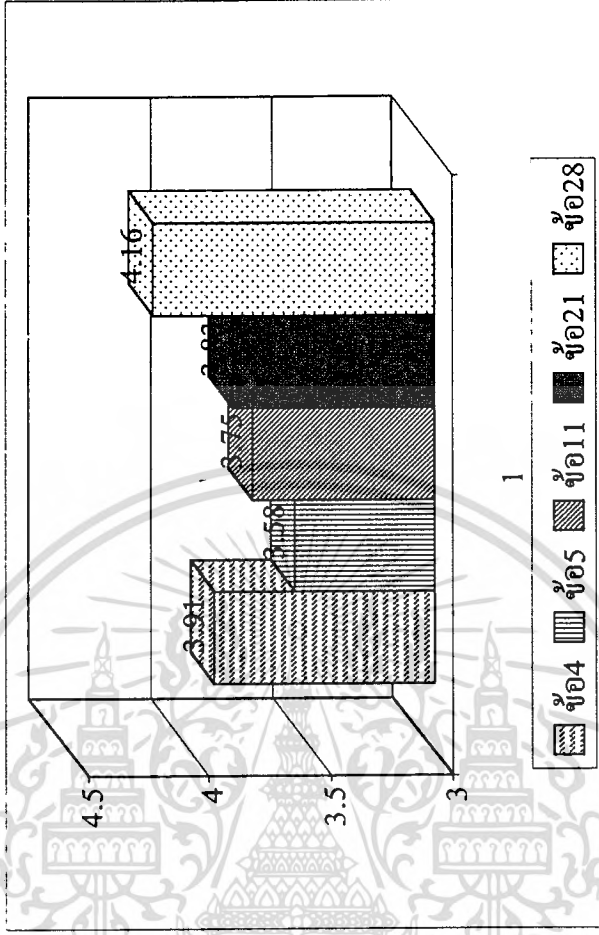
- 03. ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อบัญชีทางด้านการศึกษาการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาลัยฯ ในการทำงาน
- 10. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน
- 11. วิทยาลัยฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 15. ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ
- 17. ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน
- 21. วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 22. ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจตามแนวที่คาดหวัง
- 27. ต้องมีการกระทำที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

**แผนภูมิที่ 4.27** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามวุฒิการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี

สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของความเหนื่อย ดังนี้ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.66$ ,  $\sigma = 0.57$ ) รองมาได้แก่ ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.57$ ) ,ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้าน การเรียนการสอน ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 1.00$ ) , การที่วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = 2.30$ ) , วัสดุอุปกรณ์ การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = 2.28$ ) , ต้องมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลายอย่าง ( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = 1.52$ ) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 1.52$ ) , นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.57$ ) , ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุ อุปกรณ์อยู่เสมอ ,ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 2.08$ ) , ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 1.15$ )

### 5.5 สาเหตุความเหนื่อย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ แสดงสาเหตุความเหนื่อย 5 อันดับแรก รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 4.28 – 4.29 ดังนี้



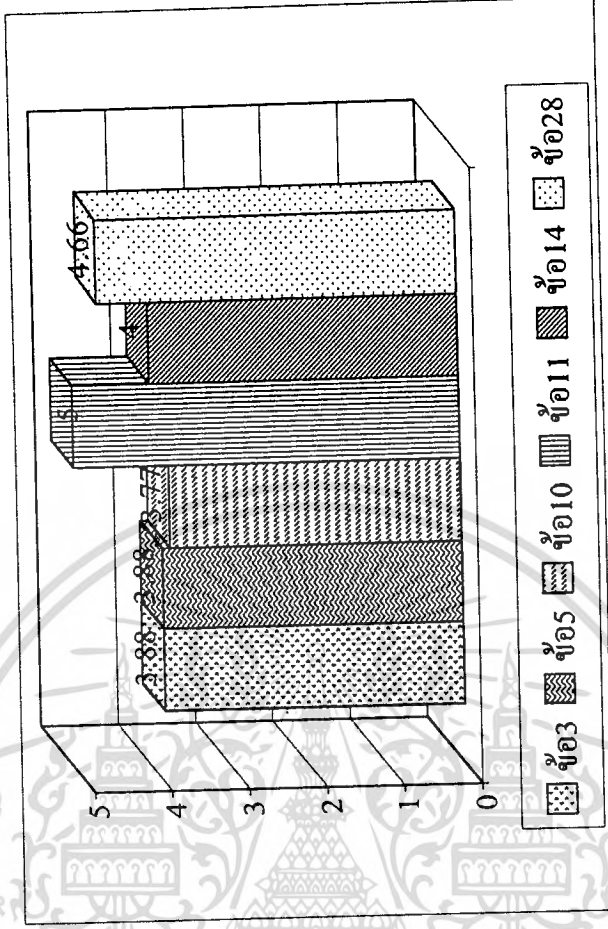
- 04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้าน การเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร วิทยาเขตในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 21. วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 28. ระบบการพิจารณาความชอบไม่เป็นธรรม

**แผนภูมิที่ 4.28** สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามสถานภาพ ไลต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแผนภูมิที่ 4.28 พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.71$ ) รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ( $\mu = 3.91$ ,  $\sigma = 1.44$ ) , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.83$ ,  $\sigma = 1.26$ ) , วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.75$ ,  $\sigma = 1.65$ ) และ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 1.37$ )





- 03. ผู้บริหารพยายามหาหนทางช่วยเหลือใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร
- 10. วิทยาเขตในกาปฏิบัติงาน
- 11. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน
- 14. วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

**แผนภูมิที่ 4.29** สภาพเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 อันดับแรก จำแนกตามสถานภาพ สมรส

และกลุ่มอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความ  
 ท้อถอย ในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขต ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้าน  
 ระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 5.00$  ,  $\sigma = 0.00$ ) รองลงมาได้แก่ระบบ  
 การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.66$  ,  $\sigma = 0.50$ ) ,ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มี  
 สำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 1.00$ ) ,ผู้บริหารวิทยาเขต  
 ไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 3.88$  ,  $\sigma = 1.05$ ),  
 การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน  
 ( $\mu = 3.88$  ,  $\sigma = 0.78$ ) และนักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน ( $\mu =$   
 $3.77$  ,  $\sigma = 0.97$ )

#### 5.6 สาเหตุความท้อถอย จำแนกตามสถานภาพภูมิลำเนา

สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตาม  
 ภูมิลำเนา สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ แสดงสาเหตุความท้อถอย 5 อันดับแรก รายละเอียดตาม  
 แผนภูมิที่ 4.30 – 4.31 ดังนี้

03. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

04. ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน

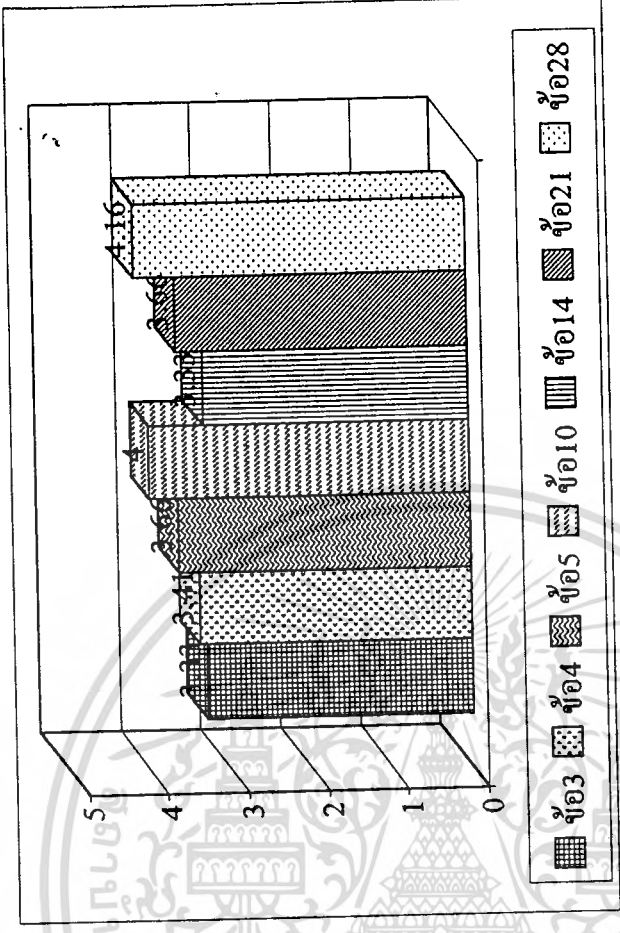
05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน

10. นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน

14. ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีควมสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง

21. วัตถุประสงค์ของการสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม

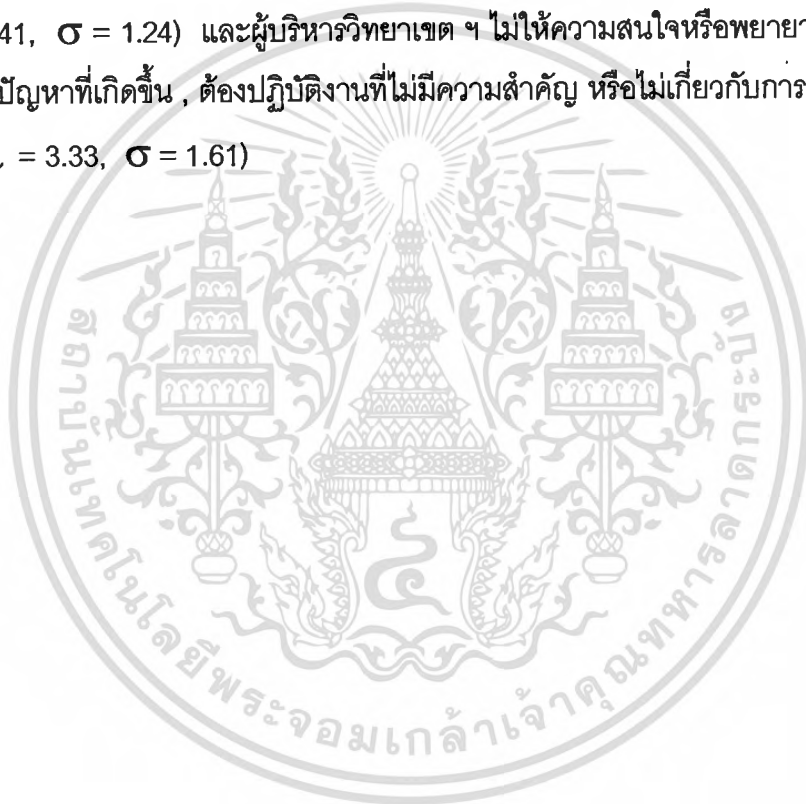
28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม



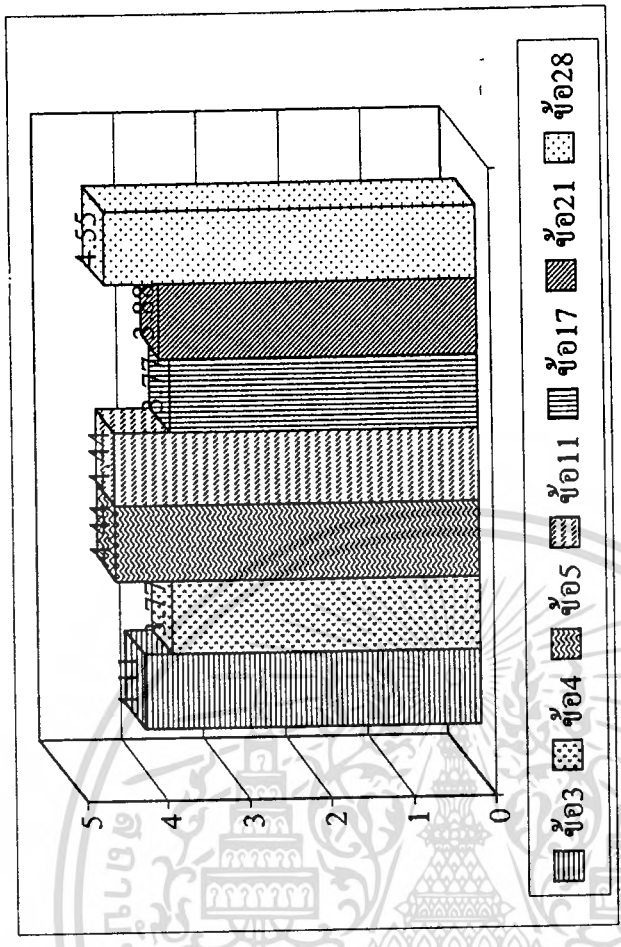
แผนภูมิที่ 4.30 สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

อันดับแรก จำแนกตามภูมิภาคนั้นมา จังหวัดนครราชสีมา

จากแผนภูมิที่ 4.30 พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาเดียวกับวิทยาเขต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุ ที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.83$ ) รองลงมาได้แก่ นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และทางด้านการเรียน ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.95$ ) , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = 1.30$ ) , ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ( $\mu = 3.41$ ,  $\sigma = 1.24$ ) และผู้บริหารวิทยาเขต ฯ ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 1.61$ )



- 03. ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 04. ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน
- 05. ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน
- 11. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหา ด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 17. ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน
- 21. วัตถุประสงค์การสอบตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม
- 28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม



แผนภูมิที่ 4.31 สาเหตุของความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

อันดับแรก จำแนกตามภูมิไล้มา นอกเขตจังหวัดนครราชสีมา

และกลุ่มอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดที่วิทยาเขตตั้งอยู่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอย ในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.55$ ,  $\sigma = 0.40$ ) รองลงมาได้แก่ ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.44$ ,  $\sigma = 0.52$ ) , วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.44$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ,อันดับ 3 ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\mu = 4.11$ ,  $\sigma = 0.92$ ) อันดับที่ 4 ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 1.26$ ) และอันดับที่ 5 ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.77$ ,  $\sigma = 1.09$ )

#### ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สาเหตุความท้อถอยจากข้อมูลปลายเปิด

ในการวิเคราะห์แบบสอบถามจากข้อมูลปลายเปิด พบว่าเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา

## บทที่ 5

# สรุปผล อภิปราย และเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง “ความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ในด้าน

1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)

1.2 ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization)

1.3 ด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Lack of Personal Accomplishment)

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยของ อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.3 เพื่อจัดลำดับสาเหตุของความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคม ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุความเหนื่อยของ อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่อาจารย์ที่ทำการสอนในกลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21 คน จำแนกเป็น

- |  |       |    |    |
|--|-------|----|----|
| 1. แผนกวิชาออกแบบอุตสาหกรรม            | จำนวน | 15 | คน |
| 2. แผนกวิชาอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา | จำนวน | 6  | คน |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดความท้อแท้ ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความเหนื่อย จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน จำนวน 28 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่ออธิบาย คำแนะนำในวิธีการตอบแบบสอบถามแก่คณะอาจารย์ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผู้วิจัย เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์โดยค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหนื่อย แต่ละด้านคือ ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ผู้สอน ใช้วิธีการคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
3. เปรียบเทียบความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูล ชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางการสมรส และภูมิลำเนาเดิม โดยการหาตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความเหนื่อย ของ Maslach (1985 : 3 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ .2533 : 91)
4. การวิเคราะห์สาเหตุความเหนื่อย ใช้วิธีหาค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของแต่ละสาเหตุ และจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุความเหนื่อย
5. เปรียบเทียบสาเหตุของความเหนื่อย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม ตามข้อมูลชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม
6. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นเพื่อทราบสาเหตุของความเหนื่อยเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

## สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับต่ำ

2. การเปรียบเทียบความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

2.1 กลุ่มอาจารย์เพศหญิง มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) สูงกว่ากลุ่มอาจารย์เพศชาย และนอกจากนั้นอาจารย์เพศหญิง ขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับสูง มากกว่าอาจารย์เพศชาย เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างเพศ

2.2 อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) มากกว่าส่วนอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความท้อถอยทางด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มาก และมีความท้อถอยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างอายุ

2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16 – 20 ปี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) มีความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มากที่สุด อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีความท้อถอยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสบการณ์

2.4 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) และความท้อถอยในการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) มากที่สุด ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างวุฒิการศึกษา

2.5 อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) และ ความท้อถอย ทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มากที่สุด ส่วนอาจารย์ที่สมรสแล้ว มีความท้อถอยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับที่สูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างสถานภาพ

2.6 อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความท้อถอยทางด้านอารมณ์ (EE) มากที่สุด และความท้อถอยทางด้านการขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ภายในจังหวัดเดียวกับที่วิทยาเขตตั้งอยู่ มีความท้อถอยทางด้านการขาดความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (DP) มากที่สุด

### 3. การวิเคราะห์สาเหตุความท้อถอย ปรากฏผลดังนี้

3.1 สาเหตุของความท้อถอย 5 อันดับแรกได้แก่ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม, วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น, ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน

#### 3.2 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามเพศ พบว่า

3.2.1 อาจารย์เพศชาย เห็นว่า สาเหตุของความท้อถอย ที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , รองมาได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม, ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , และ ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลัง เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ

3.2.1 อาจารย์เพศหญิงเห็นว่าสาเหตุของความท้อถอย ที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , รองลงมาได้แก่การที่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน, วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน

### 3.3 สาเหตุของความเหนื่อย จำแนกตามอายุ พบว่า

3.3.1 อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อย ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย , รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตฯไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ หรือให้กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , การที่นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม และ นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน , วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตฯไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯในการปฏิบัติงาน และ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตฯไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของทางวิทยาเขต, วัตถุประสงค์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม

3.3.3 อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตฯไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , รองลงมาได้แก่ การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน , ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , วัตถุประสงค์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม และผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือใน

การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาการเรียนการสอน

3.3.4 อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , เป็นสาเหตุความท้อถอยในการปฏิบัติงาน อันดับแรก รองมา ได้แก่ การที่ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน , การที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง , ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวังไว้ , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ผู้บริหารวิทยาเขตฯ ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม และ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน

3.4 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.4.1 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-5 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองมา ได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการที่นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และ วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม

3.4.2 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 6-15 ปี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ไม่มีโอกาสที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขต เป็นสาเหตุสำคัญของความท้อถอย รองมา ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม รวมทั้งระบบการ

พิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม , การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญ ต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน, วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , และ การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง

3.4.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 16-20 ปี เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นับเป็นสาเหตุความท้อถอยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองมาได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน และ ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม, ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน สาเหตุความท้อถอยอันดับที่ 3 ได้แก่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน และนักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน สาเหตุอันดับที่ 4 ได้แก่ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน , มีโอกาสน้อยในการที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ , สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตฯ ทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน และอันดับที่ 5 ได้แก่ การที่นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน , งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย , การที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง

3.4.4 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ต่อมาได้แก่ ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 3 ได้แก่ การที่วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันดับที่ 4 ได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาด้านการเรียนการสอน , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน , ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง และสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานอันดับสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท้าย ได้แก่ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน

### 3.5 สาเหตุของความท้อถอย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

3.5.1 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในทุก ๆ ด้านค่อนข้างสูง (เพราะมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพียง 1 คนเท่านั้น)

3.5.2 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม , เป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดของความท้อถอย รองมา ได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อการเรียนการสอน และ นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม รวมทั้ง การที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีมีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตฯ ในการปฏิบัติงาน , วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , มีโอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตน้อยมาก

3.5.3 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองมา ได้แก่ ไม่ได้ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , การที่วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ต้องมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลายอย่าง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน , ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังใจคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน , ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.6 สาเหตุของความเหนื่อย จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า

3.6.1 อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางการเรียนการสอน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน

3.6.2 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการที่วิทยาเขต ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ,ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง ,ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , การที่ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน และนักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน

### 3.7 สาเหตุของความเหนื่อย จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า

3.7.1 อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาในเขตนครราชสีมา เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองลงมาได้แก่ นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และทางด้านการเรียน , วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม , ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางการเรียนการสอน (μ และผู้บริหารวิทยาเขต ฯ ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น , ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง

3.7.2 อาจารย์ที่มีภูมิลำเนานอกเขตนครราชสีมา เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รองลงมาได้แก่ ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน , วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ,อันดับ 3 ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วย

เหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อันดับที่ 4 ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม และอันดับที่ 5 ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน , ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. ระดับความเหนื่อยในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีความเหนื่อยทางด้านอารมณ์ (EE) อยู่ในระดับปานกลาง , ความเหนื่อยทางด้านการศึกษาความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (DP) อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และ มีความเหนื่อยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (PA) อยู่ในระดับต่ำ

การที่อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม มีความเหนื่อยทางด้านอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์กลุ่มออกแบบอุตสาหกรรม มีภาระหน้าที่และบทบาทหลายประการด้วยกัน อาทิเช่นทำหน้าที่การสอน การบริหารการเรียนการสอน และหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นอาจารย์กลุ่มออกแบบอุตสาหกรรมจึงมีภารกิจค่อนข้างมาก และเมื่อกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ก็จะทำให้เกิดความเครียด และความเหนื่อยขึ้นจากลักษณะการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่และบทบาทของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม มีงานทั้งด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างมาก ก่อให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้อีกประการหนึ่ง

อนึ่ง ลักษณะการเรียนการสอนของกลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เป็นงานที่เกี่ยวกับความสามารถในการคิด การปฏิบัติงานจริงทางด้านเกี่ยวกับศิลปะประยุกต์ ดังนั้น จึงทำให้กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม เป็นเสมือนศูนย์กลางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ค่อนข้างมาก อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่การสอน นอกจากนั้น ผลจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มิได้ถูกนำมาพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความเครียด และความเหนื่อยในการปฏิบัติงานขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม มีความเหนื่อยทางด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ในหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคคลากรเข้ามาทำงานย่อมที่จะต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ความไม่พร้อมใจกันทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จที่ว่าเป็นคือการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ การมีตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งขึ้น อยู่กับความรู้ความสามารถสำหรับอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรมก็เช่นกัน เพราะอาจารย์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ถึง 2 ลักษณะ ได้แก่ การเป็นช่าง และเป็นครูในเวลาเดียวกันอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะอาจารย์ผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี และต้อง ถ่ายทอดวิชาความรู้ไปยังนักศึกษาให้ได้ ดังที่ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 119) กล่าวว่า โดยธรรมชาติครูช่างอุตสาหกรรมแล้วพวกเขาจะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยานสูง และมีความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์อยู่ตลอดเวลา ในช่วง 2-3 ปีแรกของการรับราชการ พวกเขาจะมีความตั้งใจในการทำงาน และมีอุดมการณ์สูงทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ได้ร่ำเรียนมาอย่างเต็มที่ แต่เมื่อเวลาผ่านไปพวกเขาจะ โคร่ครวญถึงอนาคต ความมั่นคงและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพครู เขาจะพบว่า การทำงานใน ระบบราชการนั้น โดยความเป็นจริงแล้วองค์ประกอบของความสำเร็จในงานราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถ หรือความมุ่งมั่นเท่านั้น ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ นอกกรอบแบบอีกหลายประการที่ ผู้ที่มีคุณภาพแท้จริงไม่พึงประสงค์ จะกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ จึงทำให้เกิดความรู้สึกคับ ข้องใจ

นอกจากนั้นยังมีปัญหาอีกหลายประการที่เป็นปัญหา และอุปสรรคที่จะประกอบอาชีพครูให้ ประสบความสำเร็จได้ ตามที่มุ่งหวังไว้ ก่อให้เกิดการขาดความภูมิใจในตัวเอง จึงประเมินค่าตัวเอง ต่ำ อีกทั้งปัญหาการถูกกดดันจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และความดีความ ชอบในการปฏิบัติงานตกอยู่กับผู้บริหาร ทำให้ครูเกิดความท้อถอย และเกิดความรู้สึกวิตกกังวลใน การทำงานโดยเข้าใจว่าตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงส่งผล ให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อถอยในความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อีกประการ หนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72)

อาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม มีความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72) ,ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173), และ บัญชา ศรีหนาด (2540 : 74) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ครูมี ความท้อถอยในด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะ อาจารย์ กลุ่มออกแบบอุตสาหกรรม เป็นอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเดียวกันมา หรือสาขาวิชาที่ ใกล้เคียงกัน อีกทั้งผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาการออกแบบ โดยธรรมชาติแล้วจะเป็นการ เรียนการสอนเกี่ยวกับความงาม ความสมดุล ความมีเหตุผล และการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ดังนั้นการได้อยู่กับความงาม จะทำให้ส่วนใหญ่แล้วผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานี้จะเป็นผู้ที่มิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อารมณ์ดี มีอารมณ์ขัน สนุกสนาน เข้ากับคนอื่น ๆ ได้ง่ายดังนั้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์กลุ่มวิชาช่างอุตสาหกรรมมีความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ต่ำ

2. การเปรียบเทียบความท้อถอย ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามข้อมูลชีวสังคม ดังนี้

2.1 เพศกับความท้อถอยอาจารย์เพศหญิงมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกที่มี ต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าอาจารย์เพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลนี น้อยมณี (2534 : 40) ที่พบว่า ครูหญิงมีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าครูชายเล็กน้อย และนอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rottier, Kelley and Tomhave (1983 : 72-79) ที่ศึกษาความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่าครูชาย และครูหญิง มีความท้อถอยไม่แตกต่างกันในด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน แต่ครูชายจะมีความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ มากกว่าครูหญิง ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 54) และ Schwab.1985 : 19-20) ที่พบว่า ครูชายมีอาการเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าครูหญิง ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เพศมีอิทธิพลต่อความท้อถอย

2.2 อายุกับความท้อถอย อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากที่สุด ทั้งนี้่า จะเป็นเพราะ ในวัยนี้เป็นช่วงอายุที่อาจารย์ผู้สอนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การสร้างครอบครัว มีความต้องการในโนเกียรติ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กว่าจะรับ และประสบผลสำเร็จเป็นเรื่องที่ยาก และต้องใช้เวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่ทำให้อาจารย์ผู้สอนมีความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ อนึ่งผู้ที่อยู่ในวัย 35-45 ปีเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในระบบราชการ และอาจประสบปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบราชการ อาทิเช่น ความซ้ำซากจำเจของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ความล่าช้าในระบบราชการ ความเอาวัดเอาเปรียบในการทำงาน ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความท้อถอยทางด้านอารมณ์ได้

อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และ ความท้อถอยทางด้าน การขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ทั้งนี้่าจะเป็นเพราะ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะทำงานโดยยึดอุดมการณ์ แต่เมื่อประสบกับปัญหา ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพ ไม่มีคุณธรรม ขาดความยุติธรรม สิ่งเหล่านี้จะทำให้อาจารย์ผู้สอน เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จนเกิดความรู้สึกว่าแม้ตนจะได้พยายามทุ่มเทให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับงานมากเพียงใดก็ตามแต่ผลงานก็ไม่บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานก็จะค่อยลดลง และอาจารย์ผู้สอนจะเกิดความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานลดต่ำลงตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นว่า อายุมีอิทธิพลต่อความเหนื่อย

### 2.3 ประสบการณ์กับความเหนื่อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์เหล่านี้อยู่ในระบบราชการที่มีการแก่งแย่งดี อีกทั้งต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ที่นอกเหนือจากการสอน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้รู้สึกตั้งใจทำงานน้อยลง ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกหมดหวัง ท้อแท้คุณภาพของงานจึงตกต่ำลง ดังนั้นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานานย่อมจะประสบกับสภาพดังกล่าวซ้ำแล้วซ้ำอีก โดยไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ให้ดีขึ้น ความเครียดจึงทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ความอ่อนล้าในการปฏิบัติงานมีมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

### 2.4 วุฒิการศึกษากับความเหนื่อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะ อาจารย์เหล่านั้นไม่มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ประกอบกับการที่มีอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ เข้ามาเป็นจำนวนมาก โดยที่อาจารย์เหล่านั้น มีวุฒิมัธยมศึกษาชั้นต่ำปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อีกทั้งในการเรียนการสอน อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นได้เพียงผู้ช่วยสอนเท่านั้น การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ก็จะมอบหมายงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือเป็นงานที่ไม่ต้องใช้สมอง หรือทักษะที่ซับซ้อน จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความอ่อนล้าทางอารมณ์สูง

แต่ขณะเดียวกัน อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลับมีความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา และการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นแรงกดดันที่ทำให้ เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า วุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

### 2.5 สถานภาพ และภูมิลำเนากับความเหนื่อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด และสมรสมีความ

พักผ่อนทางด้านการศึกษาที่มีความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์เหล่านั้นมิได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องทำหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ทำให้อาจารย์เหล่านั้น ต้องแบ่งทั้งเวลาการสอน และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยเร็ว ในการทำหน้าที่ 2 สิ่งในเวลาเดียวกัน ย่อมเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่มีระยะเวลากำหนดการเสร็จที่แน่นอน ได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจของผู้บริหาร จึงเกิดการตำหนิตั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ขณะเดียวกัน ถ้างานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหาร ความดีความชอบทั้งหมด จะบังเกิดแก่ผู้บริหารอีกเช่นกัน ดังนั้น ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่นอกเหนือจากการสอน จึงเป็นไปตามหน้าที่ ที่มีได้ทุ่มเทให้มากเท่าใดนัก เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์เหล่านั้นขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. สาเหตุของความเหนื่อย ที่ทำการวิเคราะห์ จากสาเหตุความเหนื่อย 28 ข้อ พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเหนื่อยมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม, วิทยาเขตไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น, ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางการเรียนการสอน จะเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานนั้นล้วนมาจากผู้บริหารทั้งสิ้น

3.1 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Suran and Sheridan (1986 : 742) ที่กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม จากทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goals) ของ Robert J. House (รังสรรค์. 2544 : 105-107) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้นำ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่มอบให้ให้ประสบความสำเร็จ และความสำเร็จของงานจะนำมาสู่รางวัล ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการรางวัล ซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือ การเลื่อนตำแหน่ง แต่จากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเช่นนั้น เพราะสภาพแวดล้อมของระบบราชการ พฤติกรรมการเล่นพรรคเล่นพวก และการเล่นการเมืองในองค์กร ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

3.2 วิทยาเขต ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Huston (1989 : 70-77) ที่ต้องการให้มีการทบทวนระเบียบวินัยของนักศึกษาให้มากขึ้นกว่านี้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ralsh (1979 : 253) ที่พบว่า การที่นักเรียนไม่มีระเบียบวินัยเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน และ Faber and Miller (1981 : 241—253) กล่าวว่า ความท้อถอยของครูมาจากปัญหาด้านระเบียบวินัย นักเรียนไม่เอาใจใส่ในการเรียน

3.3 ปัญหาที่เกิดจากผู้บริหาร ที่ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น, ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารวิทยาเขตไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าสาเหตุจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ นั้นหมายถึงว่า ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสนใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีต่ออาจารย์ผู้สอน ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dworking (1988 :87) ที่พบว่า การสนับสนุน ของครูใหญ่จะมีความสัมพันธ์กับความเครียด และความท้อแท้ของครู หากครูใหญ่ให้ความสนใจสนับสนุนครูก็จะเกิดความท้อแท้น้อย การคิดที่จะเปลี่ยนงานก็มีน้อย และนอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ McConnel (1993 : 79) ที่ศึกษาความท้อแท้ของครูกับการรับรู้ประสิทธิภาพของครูใหญ่ พบว่า สิ่งทีลดความท้อแท้ได้ก็คือ การสนับสนุนการบริหาร และการสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้า

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรปรับบทบาทการบริหารงานโดยมุ่งเน้นทั้งคน และคุณภาพของงาน ให้สอดคล้องและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงจะสามารถผูกใจคนให้มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มสติปัญญา และความสามารถ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. ผู้บริหารระดับสูง และระดับวิทยาเขตควรมีการปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม และมีการพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ในการคัดเลือกผู้บริหารในระดับต่าง ควรมีมาตรการ และขั้นตอนในการคัดเลือกที่รอบคอบ และนอกจากนั้น ควรทำการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางการบริหาร

## ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยควรเผยแพร่เป็นสารสนเทศให้กับคณะอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อได้รับทราบสภาพและแนวโน้มที่เกี่ยวกับความเหนื่อยของอาจารย์ผู้สอน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาความเหนื่อยของครู
2. ควรจัดอบรมสุขภาพจิตแก่อาจารย์ผู้สอน เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพจิต สาเหตุที่บั่นทอนสุขภาพจิต ตลอดจนการส่งเสริมและรักษาสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนสามารถดำรงสภาพจิตที่ดีอยู่ได้แม้ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเหนื่อยลงไปได้อย่างมาก

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยความเหนื่อย และสาเหตุความเหนื่อย ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในแต่ละวิทยาเขต ทั้งนี้เพื่อที่ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับความเหนื่อย และสาเหตุของความเหนื่อย เพื่อหาแนวทางในการป้องกันแก้ไข
2. ควรมีการวิจัย และพัฒนาเพื่อหารูปแบบการบริหารเพื่อลดความเหนื่อยในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน



- กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531. "การศึกษาค้นคว้าความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7." ปรินญาณินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. อัดสำเนา.
- ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537. "การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533." ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- ทัศนิกา คำภีร์ธัมโม. 2535. "ความเหนื่อยและสาเหตุความเหนื่อยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7." ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. อัดสำเนา.
- บัญชา ศรีทหารอด. 2540. "ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พัชนี เอมะนาวิณ. 2534. "ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล". วารสารพยาบาลพระปกเกล้าจันทร์บุรี. 2(1) : 40-45 : มกราคม – มิถุนายน.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในกรุงเทพฯ. ปรินญาณินพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ. บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- วัลณี น้อยมณี. 2535. ความเหนื่อยและสาเหตุความเหนื่อยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540-2544. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Anderson, Beth.G. and Edward F. Iwanicki.1984 "Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout." *Educational Administration Quarterly*. 20(2) : 109-132 ; Spring.
- Bairey – Ben Ishay, Aricla R. 1998. *Teacher Burnout and Consciousness – Complexity :An Analysis of the Montors at Kedma*. Dissertation Abstracts International , March.
- Bayd, Betty. 1997. *Effects of Percieived Professional Support on Teacher Burnout*. Dissertation Abstracts International , August.
- Dicamillo, M.P. 1995. *Am Investigation of Stress and Burnout Favtors in Special Education and Regular Education*. Dissertation Abstracts International , February.
- Dworkin, Anthony Gary. 1988. "Teacher Burnout in the Public School : Structural Gaves and Consequences Forchildres." *Educational Administration Quarterly*. 24 (1) : 86-88. February.
- Edelwish, J. 1980. *A Burnout : Stage of Disillusionment in the Helping Professions*. Mew York : Human Science Press.
- Ensor, Karen Joyce. 1983. "The Impact of Burnout Workshops and Social Support Systems on Teachers Ability to Cope With Job Stress." *Dissertation Abstracts Internation*. 44(6) : 1730-A; December.
- Faber, Barry A. and Miller Julie. 1981. "Teacher Burnout : Psycho-educational Perspective." *Teacher College Record*. 83(2) : 235-275; Winter.
- Garton, Richard A. 1983. *School Adiminstration and Supervision : Leadership Challenges and Opportunities*. LA : W.M.C. Brown Company Publishers Dubugue.
- Gover, Phillip Eugene. 1983. "Burnout and Demographic Variables Among Full Time Faculty in Selected Illinois Public Community Colleges." *Dissertation Abstracts International*. 44(3) : 28-A; Fall.
- Huston, J. 1989. "Teacher Burnout and Effectiveness : A Case Study." *Education*. 110 : 70-77 ; July –September.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Iwanicki, Edward F. 1983. "Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout." *Theory into Practice*. 22 : 27 -32 ; May -July.
- Kasyoki, Benjamin Nzoka. 1997. Regular Classroom and Special Education Teacher Perception Regarding Causes of Stress. *Dissertation Abstracts International* , July.
- Konert, Ewa. 1997. The Relationship Among Middle - School Teacher Burnout, Stress Job Satisfaction, and Coping Styles. *Dissertation Abstracts International* , May.
- Laub, Agnes Rita. 1998. Isolation in the Secondary School as a Predictor of Teacher Burnout. *Dissertation Abstracts International* , October.
- Maslach, C. 1981. "The Measurement of Experience Burnout." *Journal of Occupation Behavioral*. 41 : 99-113.
- Muldary, T.W. 1983. Burnout and Health Professionals : maniffession and Management. LA : Acapistrano Publication.
- Rotier, Jerry. 1983. "Teacher Burnout-Small and Rural Style." *Education*. 104(1) : 72-79; Fall.
- Rottior, J., W. Kelley and W.K. Tomhave. 1983. "Teacher Burnout Small and Rural Style" *Education*. 104 : 72-79 ; July - September.
- Schlansker, Mary Elizabeth. 1986. " An Analysis of Teacher Stress and Burnout and The Percieved Sources of Support." *Dissertation Abstracts Interbation*. 42(5) November.
- Schwab, Richard L. and Others. 1986. "Educators Burnout : Stress and Consequences." *Educational Research Quarterly*. 47: 14-29.
- Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki. 1982. "Percieved Rolt Conflict, Role Ambiguity and Teacher Burnout." *Educational Administration Quarterly*. 18 (1) : 60-74; Winter.

- Suran, Bernard G. and Edward P. Sheridan. 1986. "Management of Burnout : Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives." *Professional Psychology : Research and Practice*. 16: 741-752.
- Swick, Kevin J. and Patricia E. Hanley. 1980. "Stress and Classroom Teacher." *National Education Association Publication*. 47(2) : August.
- Thomson, John William. 1986. "Stress and Burnout : A Comparison of Principals in North Carolina School Districts." *Dissertation Abstracts International*.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 1 แสดงสาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	ข้อความ	$\mu$	$\sigma$	อันดับ
1.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	3.02	1.14	14
2.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	1.71	1.16	26
3.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.92	1.01	3
4.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	3.84	0.93	5
5.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	3.87	1.12	4
6.	ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาเขต	2.31	1.50	20
7.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	1.77	1.64	25
8.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	2.06	1.53	23
9.	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	2.75	0.95	17
10.	นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน	3.26	0.82	9
11.	วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	1.48	2
12.	ในการปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกับผู้ปกครองนักศึกษา	2.64	1.07	19
13.	ผู้ปกครองนักศึกษาวุ่นวายกับการเรียนการสอน	1.14	1.24	27
14.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	3.35	1.08	7
15.	ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	3.23	1.08	10
16.	งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ให้เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย	2.92	0.95	15
17.	ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน	2.88	1.44	16
18.	ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน	3.03	1.74	13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\mu$	$\sigma$	อันดับ
19.	ไม่มีโอกาสได้รับผิชอบในงานที่สำคัญ	2.70	1.50	18
20.	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ	3.09	1.61	12
21.	วัตถุประสงค์ของการสอนตลอดจนเรื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม	3.55	1.15	6
22.	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง	3.22	0.95	11
23.	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	2.10	1.22	22
24.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	1.93	1.29	24
25.	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	2.91	1.39	21
26.	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	1.03	1.07	28
27.	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	3.274	1.41	8
28.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	4.36	0.67	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 2 สาเหตุความท้อถอยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		$\mu$	$\sigma$	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	อันดับ
1.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	3.00	1.10	10	2.28	2.13	11
2.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	2.00	1.16	17	1.85	1.06	14
3.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.92	1.54	2	4.14	0.89	2
4.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	3.64	1.00	5	3.85	0.89	3
5.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	3.71	0.91	4	3.57	1.39	5
6.	ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาเขต	2.57	1.69	13	2.14	1.77	13
7.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	2.5	1.65	14	0.85	1.86	18
8.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	2.35	1.98	16	1.57	1.71	15
9.	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	2.42	0.93	15	3.28	1.25	9
10.	นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน	3.42	1.04	7	3.71	0.95	4
11.	วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.77	1	4.57	0.78	1
12.	ในการปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกับผู้ปกครองนักศึกษา	2.78	1.36	11	3.00	1.00	10
13.	ผู้ปกครองนักศึกษาวุ่นวายกับการเรียนการสอน	1.42	1.74	19	0.71	0.95	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		$\mu$	$\sigma$	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	อันดับ
14.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีมีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	3.57	1.50	6	3.00	1.15	10
15.	ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	3.64	0.49	5	3.42	1.13	7
16.	งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย	2.50	1.28	14	3.28	0.48	9
17.	ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน	2.64	1.69	12	3.00	1.57	10
18.	ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน	2.35	1.60	16	2.71	1.60	12
19.	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	2.50	1.60	14	2.71	1.60	12
20.	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ	3.35	1.33	8	3.28	1.70	9
21.	วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม	3.78	1.25	3	3.71	1.38	4
22.	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง	3.00	1.10	10	3.28	0.75	9
23.	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	1.92	1.38	18	2.71	0.95	12
24.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	2.35	1.64	16	1.57	1.51	15
25.	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	2.57	1.82	13	1.42	0.97	16
26.	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	0.85	0.60	20	1.14	1.67	17
27.	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	3.42	1.45	7	2.71	1.97	12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		$\mu$	$\sigma$	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	อันดับ
28.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	3.14	2.65	9	3.42	2.07	8



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 3 สาเหตุความถี่ของอาจารย์ผู้สอนวิชาเอกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
จำแนกตามอายุ

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 25 ปี			25-34 ปี			35-45 ปี			มากกว่า 45 ปี		
		μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
01.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	2.33	0.57	9	2.71	1.25	10	3.00	1.41	9	3.50	1.00	4
02.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	2.00	0.00	10	2.28	1.79	13	2.00	1.15	15	1.25	1.89	11
03.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ	4.66	0.57	2	4.00	1.00	5	4.00	1.00	5	3.50	1.29	4
04.	ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.66	0.57	4	4.57	0.53	2	4.00	0.57	5	3.50	1.00	4
05.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	4.66	0.57	2	4.28	0.95	4	4.28	2.56	3	3.25	1.50	5
06.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร	3.00	2.64	6	2.14	1.95	14	2.42	1.51	13	2.50	1.29	8
07.	วิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	2.00	2.64	10	2.00	2.23	15	1.85	1.67	16	2.00	1.63	10
08.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	2.66	1.52	8	2.00	2.70	15	2.00	1.87	15	2.00	1.82	10
09.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.33	0.57	5	2.57	2.60	11	3.00	0.57	9	2.00	0.81	10
10.	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	4.00	0.00	3	3.71	1.38	6	3.42	0.97	8	3.00	0.81	6
	นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน												

## ตารางภาคผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 25 ปี				25-34 ปี				35-45 ปี				มากกว่า 45 ปี		
		μ	σ	ที่	ที่	μ	σ	ที่	ที่	μ	σ	ที่	ที่	μ	σ	ที่
		11.	วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.33	2.86	5	1	5.28	0.48	1	5.85	0.78	1	4.50	0.57	1
12.	ในภาพปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกับผู้บริหารของนักศึกษา	2.33	2.08	9	7	3.42	0.97	7	2.42	1.27	13	3.00	0.81	6		
13.	ผู้ปกครองของนักศึกษาส่วนมากกับการเรียนการสอน	0.66	1.15	14	17	0.57	1.13	17	1.42	1.71	17	2.25	1.89	9		
14.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีมีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน	2.73	0.57	7	8	3.28	1.49	8	4.57	0.78	2	2.25	0.95	9		
15.	หลายอย่าง ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์	1.33	0.57	12	7	3.42	0.97	7	3.85	1.06	6	3.00	1.41	6		
16.	อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย	5.00	0.00	1	11	2.57	1.13	11	2.71	0.95	11	2.50	1.73	8		
17.	ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน	1.33	0.57	12	10	2.71	2.05	10	3.00	1.73	9	3.25	1.70	5		
18.	ไม่ทราบถึงบทบาท จำนวน หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน	1.66	1.15	11	11	2.57	2.14	11	2.85	2.37	10	2.75	1.89	7		
19.	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	2.00	1.73	10	11	2.57	1.71	11	3.00	1.52	9	2.25	1.70	9		
20.	มีโอกาสน้อยที่จะได้รับมติสนับสนุนใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหา	2.33	2.08	9	5	4.00	1.41	5	3.85	1.67	6	2.00	1.63	10		
21.	สำคัญของวิทยาเขตฯ วัสดุอุปกรณ์การการสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม	2.66	0.57	8	5	4.00	1.15	5	4.14	1.06	4	3.50	1.91	4		

## ตารางภาคผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 25 ปี			25-34 ปี			35-45 ปี			มากกว่า 45 ปี		
		μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
22.	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวคิดคตหวั่ง	3.00	1.00	6	3.28	0.95	8	2.57	0.97	12	3.75	0.95	3
23.	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	2.00	1.73	10	2.00	1.41	15	2.42	0.78	13	2.25	1.50	9
24.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	0.33	0.00	15	2.42	1.81	12	2.28	1.60	14	2.50	1.91	8
25.	ความรู้สึที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	2.66	0.57	8	2.00	2.16	15	2.00	1.82	15	2.50	1.29	8
26.	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	1.00	0.00	13	0.71	1.11	16	0.57	0.53	18	1.25	1.89	11
27.	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	2.00	2.00	10	2.85	1.77	9	3.57	1.39	7	4.00	1.41	2
28.	ระบบการพิจารณาความชอบไม่เป็นธรรม	3.66	1.15	4	4.42	0.78	3	4.28	0.75	3	4.50	0.57	1

ตารางภาคผนวกที่ 4 สาเหตุความถี่ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 จำแนกตามประเภทภาระงานในการทำงาน

ข้อ	รายการ	1-5 ปี			6-15 ปี			16-20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
		μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
01.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	2.50	1.19	10	4.33	2.90	2	2.50	2.12	6	3.20	0.44	6
02.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	1.50	1.30	16	2.16	1.18	14	1.50	0.70	8	1.60	1.81	14
03.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.62	0.91	4	3.66	0.91	6	5.00	0.00	1	3.00	1.14	7
04.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	3.87	0.99	2	4.16	0.40	3	4.00	1.41	3	3.60	0.54	4
05.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหาร	3.75	1.16	3	4.00	0.89	4	3.50	2.12	4	3.40	1.34	5
06.	วิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	2.62	2.26	9	2.16	1.47	14	1.50	0.70	8	2.80	1.30	8
07.	ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาเขต	2.25	2.25	11	1.66	1.21	16	0.50	0.00	9	2.20	2.48	12
08.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	2.00	2.00	13	2.66	1.96	12	0.00	0.00	0	2.40	1.81	11
09.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.12	1.12	6	3.16	0.98	9	3.00	0.00	5	2.40	1.14	11
10.	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	3.87	0.99	2	3.33	1.36	8	4.00	0.00	3	3.00	0.70	7

## ตารางภาคผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	1-5 ปี			6-15 ปี			16-20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
		μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
		4.12	0.64	1	4.00	2.00	4	4.50	0.70	2	4.00	3.87	3
2.87	1.72	8	3.50	0.51	7	1.50	0.70	8	2.80	0.83	8		
0.37	0.66	19	1.83	1.94	15	0.50	0.00	9	2.00	1.73	13		
3.12	1.45	6	3.83	1.32	5	5.00	0.00	1	2.60	1.14	10		
3.12	1.64	6	3.16	0.75	9	4.50	0.70	2	2.80	1.30	8		
2.87	1.24	8	2.83	0.98	11	3.00	0.00	5	2.70	1.51	9		
2.12	1.72	12	1.50	1.37	17	4.00	1.41	3	3.60	1.67	4		
1.75	1.66	15	3.00	1.89	10	3.50	2.12	4	2.20	2.04	12		
1.75	1.66	15	3.16	0.98	9	4.00	1.41	3	2.60	2.03	10		
2.87	1.95	8	4.66	0.51	1	3.50	2.12	4	2.40	1.67	11		
3.25	1.83	5	4.33	0.81	2	4.50	0.70	2	3.20	1.78	7		

ตารางภาคผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	1-5 ปี			6-15 ปี			16-20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
		μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
		22.	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ตามแนวที่คาดหวัง	3.00	1.06	7	2.83	0.98	11	3.00	1.41	5	3.60
23.	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	1.87	1.35	14	2.16	1.32	14	3.50	1.41	4	2.40	1.34	11
24.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	1.12	1.64	17	3.00	1.54	10	2.00	1.41	7	2.20	1.58	12
25.	ความรู้สึกรู้สึกว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	2.25	2.09	11	2.16	1.94	14	1.50	0.70	8	2.20	1.30	12
26.	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	0.75	1.03	18	0.83	1.16	18	0.00	0.00	0	1.20	1.64	15
27.	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	1.75	1.48	15	2.37	1.16	13	4.50	0.70	2	4.20	0.83	2
28.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	4.12	0.97	1	4.33	0.81	2	4.50	0.70	2	4.40	0.54	1

ตารางภาคผนวกที่ 5 สาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 จำนวนตามคุณวุฒิการศึกษา

ข้อ	รายการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง				ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
		μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	
		01.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	5.00	0.00	1	2.94	0.96	8	2.33	1.15
02.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	1.00	0.00	5	1.47	1.06	19	0.33	0.57	14	
03.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	5.00	0.00	1	3.47	1.23	5	3.33	1.52	5	
04.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	4.00	0.00	2	3.83	2.53	2	4.00	1.00	3	
05.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	4.00	0.00	2	3.64	1.22	4	4.33	0.57	2	
06.	ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาเขต	1.00	0.00	5	2.58	1.80	11	2.00	1.00	9	
07.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านกาปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	2.00	0.00	4	2.17	1.94	17	0.66	1.15	13	
08.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.00	0.00	3	2.35	1.93	15	0.33	0.00	14	
09.	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	1.00	0.00	5	3.05	0.96	6	2.66	1.52	7	
10.	นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน	2.00	0.00	4	3.70	1.10	3	3.33	0.57	5	
11.	วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	1	3.64	1.83	4	3.66	2.30	4	
12.	ในการปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกับผู้ปกครองนักศึกษา	1.00	0.00	5	2.94	1.24	8	2.00	1.00	9	
13.	ผู้ปกครองนักศึกษาช่วยเหลือในการเรียนการสอน	1.00	0.00	5	1.23	1.67	20	1.00	1.00	12	

## ตารางภาคผนวกที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ประกาศนียบัตรวิชา				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี				
		สิทธิ์ขั้นสูง				μ	σ	ที่	μ	σ	ที่	μ	σ	ที่
		μ	σ	ที่	μ									
14.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	3.00	0.00	3	3.70	0.98	3	2.66	2.08	7				
15.	ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	4.00	0.00	2	2.52	1.37	12	3.33	2.08	5				
16.	งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย	4.00	0.00	2	2.82	1.01	10	2.00	1.73	9				
17.	ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	1	2.47	1.66	13	3.33	2.08	5				
18.	ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองชัดเจน	1.00	0.00	5	2.47	1.66	13	2.33	2.97	8				
19.	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	4.00	0.00	2	2.41	1.58	14	3.00	1.73	6				
20.	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ	1.00	0.00	5	3.47	1.66	5	2.66	2.51	7				
21.	วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม	1.00	0.00	5	3.70	1.10	3	3.66	2.28	4				
22.	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง	5.00	0.00	1	2.88	1.47	9	3.33	1.15	5				
23.	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	1.00	0.00	5	2.17	1.28	17	2.66	1.52	7				
24.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	4.00	0.00	2	2.11	1.49	18	1.33	0.57	11				
25.	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	3.00	0.00	3	2.23	1.82	16	1.66	0.57	10				
26.	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	1.00	0.00	5	0.70	0.98	21	1.33	2.30	11				
27.	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	1	3.00	1.65	7	3.66	1.52	4				
28.	ระบบการพิจารณาความชอบไม่เป็นธรรม	5.00	0.00	1	4.17	0.80	1	4.66	0.57	1				

ตารางภาคผนวกที่ 6 สาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก  
ตามสถานการณ์การสมรส

ข้อที่	ข้อความ	สถานการณ์					
		โสด			สมรส		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	2.66	1.23	15	3.22	0.44	9
2.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	1.91	1.83	20	2.55	0.88	15
3.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.50	1.62	6	3.88	1.05	4
4.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	3.91	1.44	2	3.66	0.70	6
5.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือ กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	3.58	1.37	5	3.88	0.78	4
6.	ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาเขต	2.33	2.05	17	2.55	1.13	15
7.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	2.08	2.55	19	1.44	0.88	17
8.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	2.16	2.16	18	3.44	1.23	7
9.	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	3.16	1.26	9	2.77	0.44	12
10.	นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน	3.33	1.07	7	3.77	0.97	5
11.	วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	1.65	4	5.00	0.00	1
12.	ในการปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกับผู้ปกครองนักศึกษา	2.83	1.52	13	2.88	0.78	11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางภาคผนวกที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สถานภาพ					
		โสด			สมรส		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
13.	ผู้ปกครองนักศึกษาห่วงวาทกับการเรียนการสอน	1.91	1.92	20	0.22	0.97	20
14.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	2.91	0.90	12	4.00	1.00	3
15.	ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	3.00	1.27	11	3.44	1.33	7
16.	งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย	2.75	1.21	14	2.77	1.09	12
17.	ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน	2.50	1.93	18	3.00	1.50	10
18.	ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน	2.16	2.03	18	3.00	1.41	10
19.	ไม่มีโอกาสได้รับผิชอบในงานที่สำคัญ	2.58	1.67	16	2.55	1.50	15
20.	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ	3.16	1.89	9	3.44	1.94	7
21.	วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม	3.83	1.26	3	3.66	1.32	6
22.	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่คาดหวัง	3.25	1.13	8	2.88	0.78	11
23.	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	1.83	1.33	22	2.66	1.11	16
24.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	2.91	1.50	12	1.00	1.00	18
25.	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	1.83	1.74	22	2.66	1.50	13
26.	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	0.91	1.08	23	0.88	1.26	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางภาคผนวกที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สถานการณ์					
		โศด			สมรส		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
27.	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่าง ในการปฏิบัติงาน	3.08	1.72	10	3.33	1.58	8
28.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็น ธรรม	4.16	0.71	1	4.66	0.50	2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวกที่ 7 สาเหตุความเหนื่อยของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามภูมิภาค  
ลำเนา

ข้อที่	ข้อความ	ภูมิภาค					
		นครราชสีมา			ต่างจังหวัด		
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	2.33	1.30	13	3.55	0.72	7
2.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	1.33	1.07	21	2.44	1.74	15
3.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.33	1.61	5	4.11	0.92	3
4.	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	3.41	1.24	4	3.77	1.09	5
5.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือ กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	3.66	1.30	3	4.44	0.52	2
6.	ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาเขต	1.91	1.83	16	3.11	1.26	11
7.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	1.66	1.92	18	2.33	1.80	16
8.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	2.33	2.05	13	1.77	1.71	18
9.	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	3.08	0.99	8	2.77	1.09	13
10.	นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน	4.00	0.95	2	2.88	0.78	12
11.	วิทยาเขตฯ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.16	2.20	7	4.44	0.72	2
12.	ในการปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกับผู้ปกครองนักศึกษา	3.00	1.12	9	2.66	1.41	14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ภูมิอำนาจ					
		นครราชสีมา			ต่างจังหวัด		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
13.	ผู้ปกครองนักศึกษาห่วงวุ่นวายกับการเรียนการสอน	1.41	1.92	19	0.88	0.78	19
14.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	3.33	1.61	5	3.44	1.58	8
15.	ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	2.83	1.33	11	3.66	1.11	6
16.	งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย	2.41	1.31	12	3.33	0.50	9
17.	ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน	1.91	1.72	16	3.77	1.09	5
18.	ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน	2.08	1.88	15	3.22	1.30	10
19.	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	2.91	1.56	10	2.11	1.53	17
20.	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ	3.25	2.00	6	3.44	1.42	8
21.	วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม	3.66	1.30	3	3.88	1.26	4
22.	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง	3.00	0.42	9	3.22	1.30	10
23.	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	1.83	1.33	17	2.66	1.11	14
24.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	1.41	1.44	19	0.33	1.41	20
25.	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	2.25	1.54	14	2.11	1.90	17
26.	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	0.75	1.13	22	0.88	1.26	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางภาคผนวกที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ภูมิภาค					
		นครราชสีมา			ต่างจังหวัด		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
27.	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่าง ในการปฏิบัติงาน	3.08	1.50	8	3.33	1.8	9
28.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็น ธรรม	4.16	0.83	1	4.55	0.40	1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความเหนื่อย และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความเหนื่อย  
ของอาจารย์กลุ่มวิชาออกแบบอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- คำชี้แจง**
- แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย
    - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
    - ตอนที่ 3 แบบสำรวจสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึก และทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน
  - กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ และคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ

### ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] ตามสภาพความเป็นจริง

**1. เพศ**

- [ ] ชาย  
[ ] หญิง

**2. อายุ**

- [ ] ต่ำกว่า 25 ปี  
[ ] 25 – 34 ปี  
[ ] 35 – 45 ปี  
[ ] มากกว่า 45

**3. ประสบการณ์ในการสอน**

- [ ] 1 – 5 ปี  
[ ] 6-15 ปี  
[ ] 16-20ปี  
[ ] มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. สถานภาพทางการสมรส

- โสด  
 สมรส

## 6. ภูมิลำเนาเดิม

- อยู่ภายในจังหวัดนครราชสีมา  
 อยู่ต่างจังหวัด

## ตอนที่ 2

## แบบสำรวจความต้อกอยในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** จุดมุ่งหมายของงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อสำรวจความต้อกอยของอาจารย์กลุ่มวิชาอาจารย์  
 ออกแบบอุตสาหกรรม จำนวน 22 ข้อ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และตัด  
 สินว่า ท่านเคยมีความรู้สึก เช่นนี้กับการทำงานงานของท่านอย่างไร ถ้าท่านไม่เคยรู้สึกเช่น  
 นั้น ให้ท่านเขียนเลข "0" ลงในช่องว่างหน้าข้อความนั้น ถ้าท่านเคยมีความรู้สึกอย่างนั้น  
 โปรดระบุว่าบ่อยเพียงใด โดยใช้ตัวเลขเป็นตัวกำหนดความถี่ ดังนี้

เลข 0	ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	ได้ 0
เลข 1	รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า	ได้ 1
เลข 2	รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า	ได้ 3
เลข 3	รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง	ได้ 3
เลข 4	รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง	ได้ 4
เลข 5	รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ได้ 5
เลข 6	รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน	ได้ 6

## ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ความเหนื่อยในการปฏิบัติงาน รู้สึกบ่อยเพียงใด
00	ข้าพเจ้ารู้สึกหวาดระแวงในขณะที่ทำงาน	<del>X</del> 1 2 3 4 5 6

คำอธิบาย ถ้าท่านไม่เคยรู้สึกหวาดระแวงในขณะที่ทำงาน ให้ท่านทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลข  
~~X~~ หรือถ้าท่านรู้สึกปีละ 2 - 3 ครั้ง ให้ทำเครื่องหมายบนเลข 1 แต่ถ้าท่านมีความรู้สึกหวาด  
 ระแวงในขณะที่ทำงานบ่อย ๆ สัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง ให้ทำเครื่องหมายบนเลข 5

ข้อที่	ข้อความ	ความเหนื่อยในการปฏิบัติ งานรู้สึกบ่อยเพียงใด
01	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	0 1 2 3 4 5 6
02	ข้าพเจ้ารู้สึกหมดแรงหลังจากเลิกงานทุกวัน	0 1 2 3 4 5 6
03	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยที่นึกถึงว่าต้องไปทำงานในวันรุ่งขึ้น	0 1 2 3 4 5 6
04	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเข้าถึงจิตใจของนักศึกษาได้ง่าย	0 1 2 3 4 5 6
05	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองปฏิบัติสอนนักศึกษาเหมือนเขาไม่มีจิตใจ	0 1 2 3 4 5 6
06	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าภาระที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตลอดวันเป็นเรื่อง ที่เครียดมาก	0 1 2 3 4 5 6
07	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองสามารถช่วยแก้ปัญหาให้กับนักศึกษาได้ อย่างดี	0 1 2 3 4 5 6
08	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่	0 1 2 3 4 5 6
09	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ส่งผลทางบวกต่อการดำรงชีวิตของผู้ อื่น	0 1 2 3 4 5 6
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจิตใจกระด้างต่อผู้คนมากขึ้นเมื่อมาปฏิบัติงานนี้	0 1 2 3 4 5 6
11	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวิตกกังวลว่างานที่ทำอยู่ทำให้ตนเองเป็นคนที่มีจิตใจ กระด้างขึ้น	0 1 2 3 4 5 6
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก	0 1 2 3 4 5 6
13	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดในในการทำงาน	0 1 2 3 4 5 6
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามึนงานให้ทำมากกว่าที่ควรจะเป็น	0 1 2 3 4 5 6
15	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนใจต่อพฤติกรรมของนักศึกษาบางคนจนไม่อยาก ใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักศึกษาคนอื่น ๆ	0 1 2 3 4 5 6

ข้อที่	ข้อความ	ความท้อถอยในการปฏิบัติงาน งานรู้สึกบ่อยเพียงใด
16	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดมากเมื่อต้องติดต่อกับคนอื่น ๆ	0 1 2 3 4 5 6
17	ข้าพเจ้าสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับนักศึกษาได้ไม่ยาก	0 1 2 3 4 5 6
18	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขใจที่ได้ทำงานใกล้ชิดกับนักศึกษา	0 1 2 3 4 5 6
19	ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จอันมีคุณค่าหลายประการกับงานที่ปฏิบัติอยู่	0 1 2 3 4 5 6
20	ข้าพเจ้ารู้สึกหมดความอดทนที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	0 1 2 3 4 5 6
21	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาทางอารมณ์ของตนเองได้อย่างสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน	0 1 2 3 4 5 6
22	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกนักศึกษาตำหนิเมื่อนักศึกษามีปัญหา	0 1 2 3 4 5 6

### ตอนที่ 3 แบบสำรวจสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาสาเหตุต่าง ๆ ต่อไปนี้ว่า สาเหตุข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านหรือเพื่อนร่วมงานของท่านเกิดความรู้สึกท้อถอย เบื่อหน่าย หรือบางครั้งไม่อยากจะปฏิบัติหน้าที่เป็นครูอยู่ต่อไป และขอให้ท่านพิจารณาว่าสาเหตุดังกล่าวนั้นก่อให้เกิดความรู้สึกในระดับใด โดยใช้ตัวเลขเป็นตัวกำหนด ดังนี้

5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด
0	ไม่มีสาเหตุเช่นนี้

#### ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับสาเหตุของความ ท้อถอย
00	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ตั้งความหวังไว้	0 1 2 3 <del>4</del> 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำอธิบาย ถ้าท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ตั้งความหวังไว้มาก ให้ท่านทำเครื่องหมาย X บนเลข 4 หรือถ้าท่านเห็นว่าผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ตั้งความหวังไว้ อยู่ในระดับน้อย ให้ท่านทำเครื่องหมาย X บนเลข 2

ข้อที่	ข้อความ	ระดับสาเหตุของความ ท้อถอย
01	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงตามที่มุ่งหวัง	0 1 2 3 4 5
02	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสอน	0 1 2 3 4 5
03	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	0 1 2 3 4 5
04	ผู้บริหารวิทยาเขต ไม่ให้ความสนใจ หรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	0 1 2 3 4 5
05	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือกำลังใจจากผู้บริหารวิทยาเขตในการปฏิบัติงาน	0 1 2 3 4 5
06	ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาเขต	0 1 2 3 4 5
07	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	0 1 2 3 4 5
08	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น	0 1 2 3 4 5
09	นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน	0 1 2 3 4 5
10	นักศึกษามีปัญหาทั้งทางด้านส่วนตัว และด้านการเรียน	0 1 2 3 4 5
11	วิทยาเขตฯ ไม่มีสามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0 1 2 3 4 5
12	ในการปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกับผู้ปกครองนักศึกษา	0 1 2 3 4 5
13	ผู้ปกครองนักศึกษาวุ่นวายกับการเรียนการสอน	0 1 2 3 4 5
14	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	0 1 2 3 4 5
15	ได้รับมอบหมายงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	0 1 2 3 4 5
16	งานที่ปฏิบัติมักจะมีผู้ให้เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย	0 1 2 3 4 5
17	ไม่ทราบเป้าหมายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงาน	0 1 2 3 4 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับสาเหตุของความ ท้อถอย					
18	ไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน	0	1	2	3	4	5
19	ไม่มีโอกาสได้รับผิตชอบในงานที่สำคัญ	0	1	2	3	4	5
20	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขตฯ	0	1	2	3	4	5
21	วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม	0	1	2	3	4	5
22	ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวที่คาดหวัง	0	1	2	3	4	5
23	สภาพแวดล้อมของวิทยาเขตทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน	0	1	2	3	4	5
24	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	0	1	2	3	4	5
25	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า และไม่เป็นที่ยอมรับ	0	1	2	3	4	5
26	สถานที่ตั้งของวิทยาเขตอยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวก	0	1	2	3	4	5
27	ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	0	1	2	3	4	5
28	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	0	1	2	3	4	5

ปัญหาอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญ โปรดระบุ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยอย่างดียิ่ง

เบ็ญจามา สุทธะพินทุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสัมภาษณ์

### 1. การจัดการเรียนการสอน

#### 1.1 ด้านวิชาการ

---



---

#### 1.2 ด้านนักศึกษา

---



---

#### 1.3 ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน

---



---

### 2. ด้านงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

---



---

### 3. ด้านผู้บริหาร และประโยชน์เกื้อกูล

#### 3.1 ด้านผู้บริหาร

---



---

#### 3.1 ด้านประโยชน์เกื้อกูล

---



---

### 4. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

---



---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้