



ความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
 ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
 วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน

BURNOUT AND ITS CAUSES IN CONTRIBUTING FACTORS
 IN THE PERFORMANCE OF VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS
 OF CHETUPON COMMERCIAL COLLEGE



โดย
 สุวิทย์ เจริญพานิช

เสนอ
 ผศ. ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์



A026004

เลขหมู่.....
 เลขทะเบียน..... 026004
 วัน เดือน ปี 11 ก.ย. ๕๕

งานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา (03218113) การบริหารงานบุคคล
 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้	7
2.2 ระยะเวลาที่เกิดความท้อแท้	9
2.3 ลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้	10
2.4 สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้	10
2.5 ผลที่เกิดจากความท้อแท้	13
2.6 การวัดความท้อแท้	19
2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้	20
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครู	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
3.1 ประชากร	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	87

สารบัญตาราง

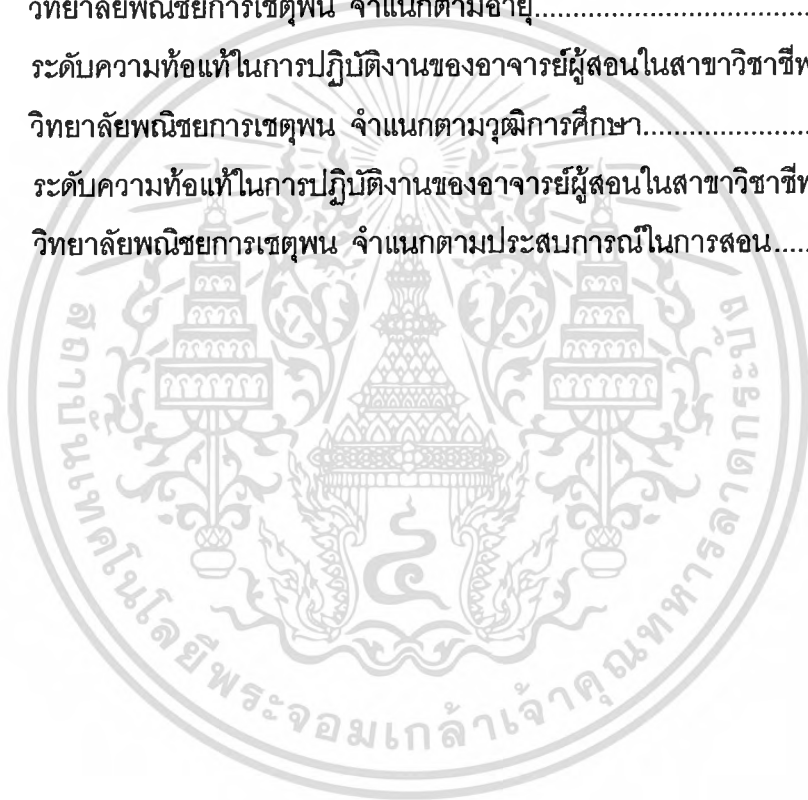
ตารางที่	หน้า
4.1 ข้อมูลในด้านสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.2 ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน 44	44
4.3 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน จำแนกตามเพศ 46	46
4.4 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีอายุ 25 – 34 ปี 48	48
4.5 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีอายุ 35 – 44 ปี 48	48
4.6 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป 49	49
4.7 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 51	51
4.8 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี 51	51
4.9 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 4 ปี 53	53
4.10 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 – 12 ปี 53	53
4.11 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 – 24 ปี 54	54
4.12 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีประสบการณ์ในการสอน 25 ปีขึ้นไป 55	55
4.13 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน เรียงตามลำดับความสำคัญ 57	57
4.14 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน จำแนกตามเพศ 59	59

4.15 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน เรียงตามลำดับความสำคัญ	62
4.16 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	67
4.17 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน	71



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. ระดับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเซตุน45	
2. ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเซตุน จำแนกตามเพศ.....47	
3. ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเซตุน จำแนกตามอายุ.....50	
4. ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเซตุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....52	
5. ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเซตุน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....56	



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงามด้วยภูมิปัญญา ทักษะ จริยธรรม คุณธรรม และสุขภาพอนามัยตามศักยภาพที่ควรจะเป็น ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ใช้ทักษะในการประกอบอาชีพได้ตามควรแก่ศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529 : 9) การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นอยู่ที่ตัวครูและคุณภาพของครูเป็นสำคัญ (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2531 : 10) และในสังคมโดยทั่วไปครูจะมีบทบาทหลายประการทั้งบทบาทในการให้การศึกษ อบรม ศีลธรรมจรรยา ถ่ายทอดวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การศึกษา วิจัยและวิเคราะห์สังคม การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีของโรงเรียนกับชุมชน และการ ปฏิรูปสังคม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาระหน้าที่ของครูจึงมีอยู่หลายประการ ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดย ทางอ้อมต่อนักเรียนและสังคม ครูจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลมากมาย นับตั้งแต่นักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลอื่น ๆ ที่มาเกี่ยวข้องกับกิจการของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526 : 180) บทบาทและภาระหน้าที่ของครูนั้นเป็นงานที่ต้องบริการสังคมหรือ สาธารณชนโดยทั่วไปเช่นเดียวกับกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ เช่น ผู้ให้บริการแนะแนว ตำรวจ แพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น วิชาชีพดังกล่าวเป็นวิชาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาขอ รับบริการ หรือสาธารณชนเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่องและจำเจ จึงย่อมมีโอกาสที่จะต้องเผชิญ กับสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่พึงประสงค์ได้ตลอดเวลา หากเกิดภาวะ เช่นนั้นติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ จะส่งผลกระทบต่อจิตใจและร่างกายที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อ เหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดให้บรรเทาลงได้ก็จะทำให้เกิดความเครียด และความท้อแท้ขึ้น (Maslach and Jackson. 1981 : 91 – 113) มีผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับความรู้สึกต่อตนเองรวมทั้งงานที่ปฏิบัติของผู้มีอาชีพด้านการให้บริการและหน่วยงาน การศึกษา เช่น Maslach และ Jackson พบว่า บรรดาบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นจำนวนมากเป็นระยะเวลายาวนาน โดยใช้ทั้งแรงกายและอารมณ์ มีแนวโน้มจะประสบกับความท้อแท้ (Burnout) (Schwab. 1983 : 21; Muldary. 1983 : 10) ผู้ที่ มีอาการของความท้อแท้สูงจะแสดงออกด้วยอาการที่สังเกตได้ เช่น ปวดศีรษะ เป็นโรคกระเพาะ มีความเครียดตลอดเวลา โกรธง่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง มีการลางานมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือบางกรณีอาจขาดงาน เจ็บป่วย เบื่อหน่าย หมดหวัง คับข้องใจ หมดกำลังใจ หมดพลังที่จะทำงานต่อไป อาจลาออกจากอาชีพเดิมเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรืออาจทำลายชีวิตตัวเองได้ (Daniel. 1987 : 274) ดังนั้น หากครูเกิดความท้อแท้แล้วมิได้รับการแก้ไขเพื่อลดระดับความท้อแท้ลง ย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยส่วนรวม ตลอดจนทำให้สถานภาพของวิชาชีพครูต้องตกต่ำลงอย่างแน่นอน (Gold. 1984 : 271) ด้วยเหตุนี้ในทศวรรษที่ผ่านมาจึงมีผู้ทำการวิจัยและเผยแพร่สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครูอย่างกว้างขวาง และมีการบรรจุเรื่องความท้อแท้ของครูเป็นหัวข้อหลักในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1979 (Faber and Miller. 1981 : 271)

ในส่วนของกรมอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพ ได้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิตกำลังคนทั้งแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค (กรมวิชาการ. 2534 : 170) รวมทั้งแรงงานในภาคเกษตรกรรม และพาณิชยกรรมที่มีความรู้ความสามารถเพื่อออกไปรับใช้สังคมและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอันเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศที่สำคัญต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ก็ได้ตระหนักเป็นอย่างดีถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของกำลังคนทางด้านอาชีวศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูอาชีวศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะอำนวยผลไปสู่ นักเรียน นักศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาโดยตรง แต่ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่ค่อนข้างจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาดังกล่าว เช่น ครูมีชั่วโมงสอนมากเกินไปทำให้เกิดความเหนื่อยล้า การสอนด้อยประสิทธิภาพ ครูยังไม่มีโอกาสที่มากพอที่จะได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ที่จะนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตน ครูส่วนใหญ่ยังคงมีหน้าที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนที่ต้องรับผิดชอบอีกมาก ในขณะที่ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน รวมทั้งโครงสร้างของเงินเดือนก็ยังไม่ได้รับการพัฒนาใด ๆ เลย ทั้ง ๆ ที่ได้มีการแสดงความคิดเห็นยอมรับถึงความจำเป็นและความเหมาะสมที่จะต้องมีการแก้ไขกันมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้ครูต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากรายได้ที่เป็นเงินเดือน (มังกร สระศรี. 2531 : 86) และถ้าไปทำงานอื่นที่ดีและมีรายได้มากกว่า ก็จะต้องย้ายงานไป ครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจและไม่ผูกพันในวิชาชีพ (วิจิตร ศรีชะอ้าน. 2531 : 24) เมื่อครูมีความท้อแท้ ประสิทธิภาพการทำงานจะลดต่ำลง การเตรียมการสอน ตลอดจนความเอาใจใส่ต่อนักเรียน นักศึกษาลดลง เกิดความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจบ่อยครั้ง รวมทั้งทุ่มเทให้กับงานน้อยลง (Faber and Miller. 1981 : 273) ซึ่งเป็นผลเสียอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ในฐานะที่เป็นสถานศึกษาในสังกัดของวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการผลิตกำลังคนทางด้านอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจย่อมตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวแล้วด้วยเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาวะการณ์ที่วิทยาลัยฯ มีนักเรียนนักศึกษาประมาณ 5,000 คน และมีครู อาจารย์ ที่เป็นข้าราชการทั้งสิ้น 121 คน ครูพิเศษ 52 คน จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูผู้สอนในสาขาวิชาชีพ และวิเคราะห์ว่ามีสาเหตุอะไรบ้างที่ทำให้ครูผู้สอนในสาขาวิชาชีพเกิดความท้อแท้ ตลอดจนศึกษาว่าสาเหตุเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในด้านใด เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงประเด็นปัญหาและเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย พณิชยการเซตุน ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดของวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดของวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ตามลักษณะของตัวแปรอิสระที่กำหนดให้ ซึ่งได้แก่
 - 2.1 เพศ
 - 2.2 อายุ
 - 2.3 วุฒิการศึกษา
 - 2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อจัดลำดับสาเหตุของความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดของวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความท้อแท้ (Burnout) แล้วนำเอาปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัว ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) วุฒิการศึกษา
- 4) ประสบการณ์ในการทำงาน

2. สาเหตุของความท้อแท้ ได้แก่

- 1) สาเหตุส่วนบุคคล
- 2) สาเหตุจากผู้บริหาร
- 3) สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน
- 4) สาเหตุจากนักศึกษา
- 5) สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ
- 6) สาเหตุจากความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท
- 7) สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน
- 8) สาเหตุที่มีงานมากเกินไป
- 9) สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 10) สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า
- 11) สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู
- 12) สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกือกล

3. องค์ประกอบของความท้อแท้ ได้แก่

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2) ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล
- 3) ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยกับอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2543 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 51 คน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. ความท้อแท้ (Burnout) หมายถึง อาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หหมดแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและมีความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนเองบรรลุความสำเร็จได้ ซึ่งความท้อแท้จะมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน ล้าเรียวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ซึ่งความรู้สึกนี้เมื่อเกิดบ่อย ๆ และนานขึ้น จะทำให้อาจารย์ผู้สอนไม่สามารถปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงให้เห็นตั้งแต่ความเฉยเมย ไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษา มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

1.3 ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Personal Accomplishment) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำให้นักเรียน นักศึกษา ประสบผลตามที่คาดหวังได้

2. สาเหตุของความท้อแท้ หมายถึง สถานการณ์หรือปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สาเหตุส่วนบุคคล หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากความมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานสูง และความรู้สึกที่มีต่อตัวเองในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีเจตคติต่อตัวเองในทางลบ

2.2 สาเหตุจากผู้บริหาร หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากการให้ความสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการสั่งการ การตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย

2.3 สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ ในวิทยาลัย

2.4 สาเหตุจากนักศึกษา หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากความมีระเบียบวินัย ตลอดจนความสนใจในวิชาที่เรียน

2.5 สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากเกณฑ์ในการพิจารณาและความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

2.6 สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากการขาดโอกาสได้รับผิดชอบงานที่เด่น ๆ ในวิทยาลัย และร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากปริมาณงานที่ได้รับมากเกินไปขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของอาจารย์ผู้สอน

2.8 สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หมายถึง เหตุที่สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับหน้าที่ ความสะดวกในการเดินทางระหว่างที่พักกับวิทยาลัย การขาดวัสดุ สื่อ และอุปกรณ์การสอน

2.9 สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องกับความภูมิใจในอาชีพครู

3. อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ หมายถึง อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสาขาวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ คือ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการเลขานุการ และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากรมอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ซึ่ง จะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ความหมายของความถ้อยถอย
- 2.2 ระยะเวลาที่เกิดความท้อแท้
- 2.3 ลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้
- 2.4 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้
- 2.5 ผลที่เกิดจากความท้อแท้
- 2.6 การวัดความท้อแท้
- 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครู

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้

แนวความคิดและความสนใจในเรื่องความท้อแท้ได้เริ่มปรากฏขึ้นในช่วงปี 1974 จากการศึกษาและวิจัยของ ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger) แมสลาซ (Maslach) และไพน์ (Pines) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากการศึกษาของ ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger) พบว่า ในกลุ่มของผู้ที่ทำงานคลินิคส่วนตัวบางคนมีความรู้สึกอ่อนล้าและเหนื่อยอ่อน เป็นไข้ไม่ค่อยหายได้รับความทุกข์ทรมานจากอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่ค่อยหลับ นอกจากผู้ที่ทำงานคลินิคส่วนตัวแล้ว ผู้ที่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่หนักเกินไป คร่ำเคร่งกับงานเป็นเวลานาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความกดดันขึ้น และมีอาการทางร่างกายและจิตใจดังกล่าว ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ จึงได้กำหนดคำว่า "ความท้อแท้" ขึ้นมา เพื่ออธิบายอาการของความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย

ต่อมาได้มีศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ อีก เช่น ผู้มีอาชีพบริการด้านสุขภาพอนามัยและสังคม (Maslach. 1976) อาชีพบริการผู้อื่น (Collin. 1977) อาชีพผู้ดูแลเด็ก (Seiderman. 1978) อาชีพพยาบาล (Shubin. 1978) ซึ่งวิธีการศึกษาเรื่องความท้อแท้จะเริ่มจากการเขียนบรรยายประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เขียน จนถึงการใช้วิธีการทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1977 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้ที่ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความหมายของความท้อแท้ไว้หลายความหมายและน่าสนใจดังนี้

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger. 1974 : 159 – 160) ให้ความหมายว่า เป็นความไม่สมหวัง เปื่อหน่งงานที่ท่ทำมาเป็นเวลานาน เกิดความอ่อนล้าเพราะว่าความต้องการใช้พลังและความคิดมากเกินไป ซึ่งความท้อแท้นี้เกิดขึ้นในลักษณะอาการที่แตกต่างกัน ผันแปรไปตามแต่ละบุคคล โดยปกติจะเกิดขึ้นประมาณหนึ่งปีหลังจากที่ได้เริ่มทำงานในหน่วยงาน

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ และ ริเชลสัน (Freudenberger and Richelson. (1983 : 13) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นจะเป็นคำที่ใช้อธิบายได้ดีที่สุดถึงการหมดไปหรือลดลงซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว ซึ่งเป็นสิ่งที่มักจะเกิดขึ้นกับคนหนุ่มคนสาวที่มีความรับผิดชอบอยู่ในตัวในการที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็น ความดีให้เกิดขึ้นกับโลกด้วยการเข้ามามีอาชีพในด้านการให้บริการและช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่าง ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู หรือนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

คานัน (Kahn. 1978 : 61) กล่าวว่า ความท้อแท้คือการมีทัศนคติที่ไม่ดีและไม่เหมาะสมต่อบุคคลที่จะทำงานให้ความช่วยเหลือและบริการ รวมทั้งกับตนเอง และมีอาการไม่สบายทั้งร่างกายและอารมณ์เกิดขึ้นร่วมด้วยเสมอ

เชอร์นิส (Chemiss. 1980 : 18) อธิบายว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในอาชีพไปในทางลบ เลื่อมถอยในเรื่องของความเชื่อถือไว้วางใจและอุดมการณ์ พยายามหลีกเลี่ยงจากงานที่ทำ เป็นลักษณะของการตอบสนองของความเครียดจากการปฏิบัติงาน

มัลดารี (Muldary. 1983 : 12) อธิบายว่า ความท้อแท้เป็นขบวนการที่เกี่ยวกับสุขภาพในการประกอบอาชีพสืบเนื่องมาจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือ จึงประสบกับความอ่อนล้าและต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

เวนิกา และ สปรัดเลย์ (Veniga and Spradley. 1981 : 6 – 7) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นสภาพความอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางอารมณ์และจิตใจ ที่เป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นโดย ไม่ได้รับการการผ่อนคลาย ซึ่งจะทำให้เรี่ยวแรงหรือพลังงานของ

ผู้ปฏิบัติงานลดลง อารมณ์หงุดหงิด มองโลกในแง่ร้าย ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดงาน หรือลางานบ่อยครั้ง

แมสลาซ (Maslach. 1978 : 113) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เกี่ยวข้องกับการสูญเสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความสนใจหรือความเอาใจใส่กับผู้มารับบริการ ผู้ที่เกิดความท้อแท้ได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ และไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ จนในที่สุดก็จะเกิดความท้อแท้ขึ้น

เคิร์ก และ วอลเตอร์ (Kirk and Walter. 1981 : 147) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความท้อแท้ คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางกายและทางอารมณ์ รวมทั้งการเกิดขึ้นมาของทัศนคติที่ไม่ดีอันเป็นผลมาจากสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน

ไนเฮาส์ (Niehouse. 1981 : 25 – 28) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้มีอาชีพ ช่วยเหลือบริการผู้อื่น เช่น งานสอน พยาบาลและงานสังคม ความท้อแท้เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มี ความอดทน ขุนเขี้ยวง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้าย และรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ท้อแท้” ไว้ว่า เป็นความอ่อนเปลี้ยเพลียใจ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 379)

จากความหมายของความท้อแท้ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความท้อแท้ เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน หมดแรงกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนเองบรรลุความสำเร็จได้

2.2 ระยะเวลาที่เกิดความท้อแท้

Muldary (1983 : 44) ได้กล่าวว่า ในบรรดาอาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนที่มีอัตราการขอย้ายหรือเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง นั้นแสดงว่าความท้อแท้อาจจะเข้าไปเป็นสาเหตุเกี่ยวข้อง และผู้มีอาชีพเช่นนี้จะประสบกับความท้อแท้เมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานไปได้ไม่ถึง 2 ปี ในช่วงเวลานี้ผู้ที่ทำงานอาจจะประเมินสภาพการทำงานและเห็นว่าความเครียดที่ต้องเผชิญนั้นมีมากเกินไปที่จะจัดการได้ และ ตัดสินใจว่าสภาพการณ์ต่าง ๆ นั้นมาถึงจุดที่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงอาจจะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับต่อสู้สำหรับผู้ที่ประสบความท้อแท้ แต่ก็มีเสมอที่ผู้ประสบกับความท้อแท้คิดว่า การเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดก็คือ หนีไปให้พ้นจากสภาพการทำงานนั้นเลย

ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger, 1975 : 74) ได้กล่าวว่า คนบางคนนั้นอาจจะประสบกับความท้อแท้อยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง เมื่อหายจากอาการนี้แล้วก็กลับมาเป็นใหม่ ตามคำกล่าวของ Freudenberger ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะได้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะป้องกันตนเองจากความท้อแท้ และสามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาพความตึงเครียดไปได้โดยไม่ต้องประสบกับความท้อแท้

2.3 ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้

แมสลาซ และ แจ็คสัน (Maslach and Jackson, 1981 : 99 – 113) ได้ชี้ให้เห็นว่าความท้อแท่นั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ

2.3.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะมีลักษณะของความเหนื่อยอ่อน ลึน เรียวแรง ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้มานาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2.3.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล มีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

2.3.3 ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะมีลักษณะของความ รู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

2.4 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้

แมตทิงลีย์ (Mattingly, 1977 : 127) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความท้อแท้จะเกิดจากความขัดแย้งในหน้าที่ ในอาชีพที่ต้องทุ่มเทตัวเองในการปฏิบัติงาน และจากการที่ได้ตระหนักว่า ไม่ว่าจะทุ่มเททำงานสักเท่าไร ก็ไม่อาจจะได้ผลดังที่หวัง

ชวาม และ อีวานิชกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60 – 72) ได้ทำการวิจัยและพบว่า ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

อีเดลวิซ (Edelwich. 1980 : 14) กล่าวว่า ความท้อแท้จะเป็นผลมาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้แก่

1. การได้รับการยอมรับไม่เพียงพอ
2. มีงานรับผิดชอบมากแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย
3. ผู้มารับความช่วยเหลือหรือบริการแสดงความก้าวร้าว
4. ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน
5. สภาพของระบบราชการหรือการเมืองในองค์กร
6. ช่องว่างระหว่างแรงบันดาลใจและผลสำเร็จที่ได้รับ

แมสลาซ (Maslach. 1981 : 72) ได้ทำการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความท้อแท้ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพ ดังกล่าวพอสรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพที่อ่อนแอ ต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ คือ มีความกลัวและวิตกกังวลต่องานที่ยุ่งยากลำบาก ต้องพึ่งพาอาศัยขอความช่วยเหลือจากผู้ใกล้ชิด มีลักษณะขาดความเป็นตัวของตัวเอง จะเป็นคนที่ทำงานตามคำสั่งเสมอ บุคคลที่มีลักษณะ ดังกล่าว มีความเสี่ยงต่อการเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้สูง

2. บุคลิกภาพที่ไม่อดทน ไม่สามารถอดกลั้นต่ออารมณ์โกรธ ลักษณะเป็นคนที่ดื้อรั้น ไม่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบ ลักษณะดังกล่าวนี้ เสี่ยงต่อการเกิดความท้อแท้ได้ และจะมีผลทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับบริการ

3. บุคลิกภาพที่ขาดความมั่นใจในตนเอง จิตใจไม่มั่นคง ชอบความสะดักสะบาย ชอบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และลักษณะบุคลิกภาพที่รู้สึกว่าเป็นความยุ่งยากที่จะทำงานให้ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ซูราน และ เชอริแดน (Suran and Sheridan. 1986 : 742) กล่าวว่า สาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก 2 จุดใหญ่ด้วยกัน คือ จากสภาพแวดล้อมและจากสภาพในองค์กร ซึ่งแยกได้เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
2. ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
4. ปราศจากคามก้าวหน้าในอาชีพ
5. มีภาระหน้าที่หนักเกินไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ
7. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
9. ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน
10. การเมืองในสถานที่ทำงาน
11. ปัญหาด้านส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูง มีอุดมคติสูง มีอุดมคติติดมากเกินไป การติงงาน และการไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทุ่มเทให้ทำงานมากเกินไป คาดหวังในสิ่งที่ไม่จำเป็น ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และความรู้สึกโดดเดี่ยว

ชวาบ, แจ็คสัน และ ชูลเลอร์ (Schwab, Jackson and Schuler. 1986 : 16 – 19) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความท้อแท้ว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านส่วนตัว ได้แก่
 - 1.1 ความคาดหวังในชีวิต
 - 1.2 เพศ
 - 1.3 อายุ
2. องค์ประกอบทางด้านองค์กร ได้แก่
 - 2.1 ความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท
 - 2.2 ความไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมและร่วมตัดสินใจในการทำงาน
 - 2.3 ขาดการสนับสนุน ส่งเสริม ในการทำงานทั้งจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 การพิจารณาการให้รางวัลและการลงโทษไม่ยุติธรรม
 - 2.5 ความไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 ผลที่จะเกิดจากความท้อแท้

Muldary (1983 : 51 – 80) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้จะส่งผลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ลักษณะสำคัญของความท้อแท้ที่จะส่งผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจก็คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางจิต (Mental Exhaustion) ซึ่งจะมีอยู่หลายลักษณะ เช่น

1.1 การสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นจะพบว่า มีความยากลำบากเป็นอย่างมากในทางที่จะมีความตั้งใจหรือสมาธิในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่จะให้ความสนใจต่อข่าวสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปกติแล้วคนเรานั้นจะมีปัญหาต่อการทำงานที่มีสมาธิต่อเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นเวลานาน ในบางขณะนั้นเราอาจจะให้ความสนใจต่อเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่แล้วความคิดของเราก็มักจะหันเหไปยังเรื่องอื่น ๆ หรือไม่กี่เรื่องราวที่เป็นความคิดเดิมนั้นได้ถูกแทนที่โดยสิ่งที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกหรือในบางกรณี ความคิดที่เกิดขึ้นมาจากภายในทำให้เรามีความสามารถน้อยลงที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ภายนอก ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นกับผู้ประสบกับความท้อแท้ได้เป็นอย่างมาก ผลที่เกิดขึ้นก็คือ บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้มักจะครุ่นคิดอยู่กับเรื่องราวที่ไม่ดีในอดีต หรือไม่กี่เรื่องราวในอนาคตที่น่า หม่นหมอง ในขณะที่จะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยลง และถึงแม้ว่าผู้ประสบกับความท้อแท้จะพยายามให้ความสนใจกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่จริง ๆ แล้วในจิตใจอาจจะหมกมุ่นอยู่กับความคิดภายในก็ได้ ผลของความท้อแท้ที่มีต่อความตั้งใจหรือสมาธิในการทำงานจะมีอยู่หลายระดับและหลายแบบด้วยกัน ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดก็คือ การมีช่วงความสนใจที่สั้นลง และจะประกอบด้วยความรู้สึกวิตกกังวล อันเป็นผลมาจากความเครียดและความรู้สึกที่รุนแรงอื่น ๆ

1.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ ลักษณะสำคัญของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ก็คือ การเกิดขึ้นมาของเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ เจตคตินั้นจะหมายถึง ความโน้มเอียงที่จะกระทำในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็นพิเศษเฉพาะต่อบุคคล วัตถุ ความคิด หรือสถานการณ์ รวมทั้งกลุ่มบุคคลที่ชี้เฉพาะได้ เจตคตินั้นพูดได้ในอีกแง่หนึ่งว่า เป็นสภาวะความพร้อมทางจิตที่จะแสดงอาการ ตอบสนองที่เป็นลักษณะพิเศษ ดังนั้น เจตคติในทางลบก็จะสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นเป้าของเจตคติที่ไม่ดีเหล่านั้น หรือไม่กี่ปฏิบัติกับมันไปในทางลบ เมื่อเจตคติในทางลบเกิดขึ้นกับผู้มิวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน แนวโน้มของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปได้ทั้งในลักษณะของการพยายามหลีกเลี่ยงบุคคลที่จะมารับความช่วยเหลือหรือบริการ หรือไม่กี่แสดงการตอบสนองไปในทางลบเมื่อต้องเผชิญหน้ากัน ความจริงแล้วเจตคติที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ประสบกับความท้อแท้จะไม่ใช่ว่าปัญหาที่มีความสำคัญอะไร แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากเจตคติที่ไม่ดีนั้น ตัวอย่างเช่น ครูที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อ

นักเรียน ก็อาจประพฤติหรือปฏิบัติกับนักเรียนไปในทางที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่ดี เจตคติในทางลบนั้นจะแสดงออกซึ่งแนวโน้มทางพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะหลายแบบด้วยกัน ที่สำคัญก็คือ การปฏิบัติกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือด้วยท่าทีเย็นชา หรือคิดว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นเพียงวัตถุที่ไม่มีชีวิตจิตใจ และมักจะปิดความรับผิดชอบ ถ้าหากว่าไม่สามารถช่วยเหลือบุคคลเหล่านั้นได้ หรือไม่ก็โทษว่าเป็นเคราะห์กรรมของคนพวกนั้นเอง

ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การใช้วิธีการปฏิบัติ อย่างเข้มงวด ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นมักจะพยายามปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเข้มงวด เพราะการทำเช่นนั้นอาจจะช่วยจัดการกับประสบการณ์ที่ยากลำบากต่อการแก้ปัญหาได้ ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นนอกจากจะแสดงออกซึ่งเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือแล้ว ยังอาจจะเจตคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ซึ่งอาจจะแสดงออกด้วยการหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญหน้ากับกลุ่ม รวมทั้งมีความอดทนน้อยลงต่อลักษณะนิสัยหรือสิ่งต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ อาจจะมีมุมมองในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีผลสำคัญแต่อย่างใดที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ รวมทั้งมีความคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่ตนเองจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และไม่มีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อตนเอง

1.3 การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติในการทำงาน ผู้ที่มีวิชาชีพทางด้าน การให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน โดยเฉพาะอาชีพครู มักจะเริ่มต้นชีวิตการทำงาน ด้วยการมีอุดมคติและความกระตือรือร้นอย่างสูง ด้วยความเชื่อว่าตนเองนั้นจะสามารถสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นกับโลกนี้ได้บ้าง และความคิดนี้จะนำไปสู่สิ่งที่เป็นเหมือนภาพลวงตา อุดมคตินั้นมักจะทำให้ผู้ที่มีอาชีพเช่นนี้ต้องตกอยู่ในสภาพความเครียด เนื่องจากต้องมีความผูกพันกับคนอื่น ๆ เป็นอย่างมาก และมองเห็นว่าตนเองนั้นไม่อาจจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ ต้องการได้ สิ่งที่เป็นเรื่องน่าเศร้าสำหรับผู้ที่ต้องประสบกับความท้อแท้ก็คือ ผู้ที่ตกอยู่ในสภาพนี้มีจำนวนไม่น้อยที่เริ่มต้นชีวิตการทำงานด้วยการเป็นบุคคลที่แรงจูงใจสูง มีอุดมคติ และมีความกระตือรือร้นที่จะได้ปฏิบัติงาน แต่ความท้อแท้นี้เองที่เป็นตัวการสำคัญที่ทำลายสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ให้หมดไป เมื่ออุดมคติหมดไป ความกระตือรือร้นในการทำงานก็หมดไปด้วย และการสูญเสียนี้ จะทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มีความสามารถน้อยลงที่จะจัดการกับสิ่งที่มากระทบกระเทือนจิตใจ และทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้คิดที่จะผละหนีไปจากอาชีพมากยิ่งขึ้น

2. ผลที่มีต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ ผลของความท้อแท้ที่มีต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ ก็คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย เย็นชา หมดหวัง ความรู้สึกไม่พึงพอใจ ความรู้สึกคับข้องใจ และอาจจะมีความรู้สึกวิตกกังวลประกอบกับความรู้สึกเหล่านี้ นั่นก็คือจะมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ในขณะที่เดียวกันก็จะมีความรู้สึกเฉื่อยเฉียวเกรี้ยวโกรธอยู่เสมอ รวมทั้งความรู้สึกหมดกำลังใจและว่างเปล่า ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะพบว่าตนเองมี พลังงานเหลืออยู่ในตัวเพียงเล็กน้อยในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน และบางคนอาจจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีเรี่ยวแรงหรือพลังงานเหลืออยู่เลยในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปได้

3. ผลของความท้อแท้ที่มีต่อพฤติกรรม ลักษณะทางพฤติกรรมของความท้อแท้ นั้นจะประกอบด้วยอาการกระทำต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตได้ โดยการดูว่าบุคคลนั้นกระทำหรือพูดอย่างไร ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปเราจะดูพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ ซึ่งจะมีดังนี้

3.1 ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติ ด้วยเหตุที่ความท้อแท้ นั้นจะส่งผลให้เกิดการหมดสิ้นเรี่ยวแรงโดยทั่ว ๆ ไป ดังนั้นจึงมักจะทำให้เกิดคิดว่า บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้จะหมดสิ้นพลังงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ว่าในบางครั้งผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ อาจจะเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานก็ได้ โดยจะมีลักษณะของความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมากเกินปกติ ซึ่งในกรณีนี้อาจเป็นไปได้ว่า บุคคลผู้นั้นพยายามเลี่ยงความวิตกกังวลและความตึงเครียดด้วยการพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ อย่างมากมายเกินความจำเป็น เพราะการมัวชักช้าอยู่จะทำให้เกิดความตึงเครียดมากยิ่งขึ้น การเร่งกระทำกิจกรรมและพยายามหมกมุ่นอยู่กับงานอาจจะเป็นการหนึ่งของความ เคลื่อนไหวของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะเชื่องช้า การจะกระทำสิ่งใดสักอย่างดูจะต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก หรือบางคนอาจจะมีอาการตอบสนองที่ดูเชื่องช้า การพูดจะดูช้าลง หรือพูดขาดเป็นห้วง ๆ สอดแทรกด้วยการถอนลมหายใจบ่อย ๆ ซึ่งจะเหมือนสภาพของคนที่ตกอยู่ใต้อาการ กอดตัน

3.2 การติดต่อสื่อสาร จากที่ได้กล่าวถึงสภาพของความท้อแท้ เราจะเห็นได้ว่า ลักษณะหนึ่งของความท้อแท้ก็คือ การสูญเสียซึ่งความเห็นอกเห็นใจและความเคารพที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ ซึ่งทางหนึ่งที่จะสังเกตได้ก็คือ การดูจากการที่บุคคลผู้นั้นติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ เช่น จะมีการหลีกเลี่ยงที่จะต้องพูดคุยกับผู้มารับบริการ ถ้าจำเป็นต้องกระทำก็จะกระทำด้วยท่าทีเย็นชาและห่างเหิน ทั้งด้วยน้ำเสียงและคำพูด และจะให้ความเคารพแก่ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือน้อยลง หรือถ้าร้ายแรงกว่านั้น ความเคารพจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายเกลียดชัง หรือในอีกกรณีหนึ่งก็คือจะหมดความสามารถในการให้ความสนใจต่อเรื่องราวและปัญหาของผู้มารับความช่วยเหลือหรือรับบริการ

3.3 การหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับสังคมและเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ไม่เพียงแต่จะพยายามหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือเท่านั้น แต่จะพยายามหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นๆ ด้วย เขาจะรู้สึกว่าเป็นการบีบคั้นมากที่จะต้องติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ ที่มักจะพูดถึงสิ่งที่เลวร้ายน่าเบื่อ ด้วยเหตุนี้เขาจึงพยายามปลีกตัวออกจากบุคคลอื่น ๆ เนื่องจากไม่ต้องการประสบกับแรงกดดันมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ดูราวกับว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นพยายามที่จะแสวงหาหนทางต่าง ๆ ที่จะปลีกตัวออกไปจากสังคมมากขึ้น อย่างไรก็ตามไม่รู้สึกรู้ตัว นอกจากนั้นผู้ที่ประสบกับความท้อแท้บางคนอาจจะมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับอาชีพด้วยก็ได้ ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้อาจจะมีอารมณ์หงุดหงิดในครอบครัวน้อยลง ความขัดแย้งทั้งทางด้านครอบครัวและสังคมจะทำให้ความ ท้อแท้รุนแรงมากขึ้น มีอยู่เสมอที่วงจรของความคับข้องใจ ความไม่พอใจ และการหมดซึ่งความอดทนซึ่งเป็นผลมาจากสภาพการทำงานจะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัว และหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก และทำให้สัมพันธภาพทางสังคมของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ต้องตกอยู่ในสภาวะอันตราย และทำให้เกิดความพยายามที่จะปลีกตัวออกจากสังคมมากยิ่งขึ้น

3.4 การแสดงความโกรธและความเครียดอย่างเปิดเผย ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มีแนวโน้มที่จะแสดงความโกรธกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่ได้ประสบกับความท้อแท้ แนวโน้มนี้จะเกิดจากความอดทนที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ น้อยลง และจะมาจากความรู้สึกหมดพลัง สิ้นหวัง ไร้ประโยชน์ และวิตกกังวล ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะมีลักษณะทางอารมณ์ที่พร้อมจะแสดงออกอย่างรวดเร็ว คือไม่จำเป็นจะต้องให้เกิดความเครียดมากสักเท่าใดนักที่จะทำให้อารมณ์รุนแรงระเบิดออกมา ความท้อแท้นั้นจะทำให้ลายระบบกลไกที่ใช้ควบคุมการแสดงออกดังนั้นเมื่อระบบนี้ทำงานผิดพลาด ความท้อแท้จึงแสดงออกในรูปของการแสดงความโกรธอย่างเปิดเผย

3.5 การใช้จ่ายและเหล้า การใช้จ่ายและเหล้าในปริมาณที่มากเกินไปถูกกล่าวว่าเป็นผลมาจากความท้อแท้ ซึ่งอาจจะสืบเนื่องมาจากการพยายามใช้สองสิ่งนี้เพื่อลดความเครียด

3.6 ผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาและวิจัยเป็นจำนวนมาก ได้แสดงให้เห็นว่าระดับความเครียดและความวิตกกังวลที่มีอยู่ในระดับปานกลาง จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น แต่ความเครียดที่มีมากเกินไปจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงและขัดขวาง ไม่ให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ความท้อแท้นั้นจะส่งผลกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ความเฉื่อยชาและขาดงาน การทำงานอย่างเฉื่อยชาและการขาดงานบ่อย ๆ ชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีปัญหา ซึ่งไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใดก็ตามจะถือได้ว่าเป็นปัญหาทางด้านบุคลากรที่สำคัญอันหนึ่ง บรรดางานเขียนทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความท้อแท้ได้แสดง

ให้เห็นว่า ความเฉื่อยชาและการลาหรือขาดงานเป็นผลอันหนึ่งที่เกิดจากความท้อแท้ แต่พฤติกรรมที่เกี่ยวกับอาการดังกล่าวนี้อาจจะเป็นผลมาจากปัญหาอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานประสบอยู่ก็ได้

2) การขอย้ายหรือเปลี่ยนงาน มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ประสบกับความท้อแท้ คิดว่าจะไรต่าง ๆ อาจจะมีดีขึ้นมาบ้างถ้าหากว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เช่น การขอย้ายจากแผนกหรือหน่วยงานที่ทำอยู่ ในบางกรณีการเปลี่ยนแปลงเพียงเท่านี้ก็เพียงพอแล้ว แต่สำหรับบางคนการเปลี่ยนแปลงเท่านี้ยังไม่เพียงพอ และคิดว่าการที่จะหลุดพ้นไปจากความท้อแท้ก็คือ การเปลี่ยนอาชีพไปเลย หรือบางคนอาจจะมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านที่ตนสนใจ โดยหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า และจะได้พ้นไปจากสภาพที่เป็นอยู่ นั้น หรือจะกล่าวได้ว่าบางคนต้องการความเปลี่ยนแปลง แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในอาชีพเดิม ด้วยการทำให้ตนเองสูงขึ้น ซึ่งไม่ใช่การหนีไปจากอาชีพที่ปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้จึงพยายามแสวงหาหนทางที่จะทำให้ตนเองมีคุณสมบัติที่จะได้ก้าวไปสูงขึ้น แต่ที่แน่นอนก็คือ ไม่จำเป็นเสมอไปที่ใครสักคนจะต้องประสบกับความท้อแท้เมื่อคิดจะเปลี่ยนงาน แต่ถ้าเมื่อใดที่การพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่นั้น เกิดขึ้นพร้อมกับอาการทางพฤติกรรมอื่น ๆ ทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย เมื่อนั้นเราก็จะกล่าวได้ว่า การคิดหาหนทางเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลมาจากความท้อแท้

Muldary (1983 : 6) ได้ศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องความท้อแท้ และได้สรุปว่า ความท้อแท้จะส่งผลต่าง ๆ ดังนี้

ร่างกาย	อารมณ์	พฤติกรรม
1. ล้า	1. โกรธ	1. ปลีกตัวออกห่างจากผู้อื่น
2. นอนไม่หลับ	2. เบื่อ	2. ขัดโทษผู้มารับบริการ
3. ไม่อยากตื่น	3. ลึนหวัง	3. ชอบจับผิด ตำหนิผู้อื่น
4. โรคเกี่ยวกับระบบย่อยอาหาร	4. เพ้อฝัน	4. ติดต่อกับผู้มารับบริการอย่างเย็นชา
5. ปวดศีรษะ	5. วิดกกังวล	5. เผ่าดูเวลาในการทำงาน
6. เจ็บป่วยบ่อย ๆ	6. เย็นชา	6. ลา ขาดงาน
7. ปวดหลัง	7. หงุดหงิด	7. ทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ เสมอ
8. คลื่นไส้	8. มองอะไรในแง่ร้าย	8. เสี่ยงโดยไม่จำเป็น
9. หายใจถี่	9. ไม่พอใจ	9. มีปัญหาครอบครัว
10. น้ำหนักลด	10. สงสัยตัวเอง	10. ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
11. ไหล่ตก	11. หมดความเห็นอกเห็นใจ	11. ซ้ำตัวตาย
12. เปลี่ยนนิสัยในการกิน	12. ไม่มีสมาธิ	
	13. ขวัญต่ำ	
	14. อารมณ์ไม่ดี	
	15. ประเมินตัวเองต่ำ	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 การวัดความท้อแท้

การวัดความท้อแท้นี้ แมสลาซ และ แจ็คสัน (Maslach and Jackson) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดความท้อแท้ขึ้นมาเมื่อ ปี ค.ศ. 1979 เรียกว่า Maslach Burnout Inventory เป็นแบบสำหรับวัดการรับรู้ถึงความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพให้บริการแก่ผู้อื่น แมสลาซ และ แจ็คสัน ใช้เครื่องมือที่มีคำถามจำนวน 25 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่าง 1,025 คน เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปรากฏว่าจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ ความด้อย สัมพันธภาพต่อบุคคล 5 ข้อ และความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ เมื่อนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์ อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 โดยค่าความเชื่อมั่นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.89 ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล เท่ากับ 0.74 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.77

ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยให้ผู้ตอบบอกถึงความบ่อยครั้งของการเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ การแปลความหมายของคะแนนที่ได้ ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลสูง ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำ แสดงว่า มีระดับของความท้อแท้สูง หากค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลต่ำ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง แสดงว่ามีระดับความท้อแท้ต่ำ

อย่างไรก็ตาม แมสลาซ และ แจ็คสัน ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนเองประสบกับอาการของลักษณะใดลักษณะหนึ่งในทั้ง 3 ด้าน ซึ่งความท้อแท้ไม่ใช่เป็นผลในขั้น สุดท้ายของลักษณะทั้ง 3 ด้าน ความท้อแท้ในแต่ละลักษณะเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันไป หรือบางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้ทั้ง 3 ด้านนี้พร้อมกันก็ได้ บางคนอาจจะประสบกับลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าอย่างอื่น และในแต่ละระดับจะมีความเข้มหรือความรุนแรงของอาการที่แตกต่างกัน (Maslach and Jackson, 1981 : 99 – 113)

ในปี ค.ศ. 1981 อีวานซิกกี และ ชวาบ (Iwanicki and Schwab, 1982) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูในรัฐแมสซาชูเซต จำนวน 469 คน โดยเปลี่ยนคำว่า "ผู้รับบริการ" ในข้อคำถามเป็นคำว่า "นักเรียน" แทน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นครั้งนี้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.90 ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลเท่ากับ 0.76 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.76 ต่อมา โกลด์ (Gold, 1984) ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำแบบวัดนี้ไปใช้กับนักศึกษาในแคลิฟอร์เนีย จำนวน 462 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านจะได้ เท่ากับ 0.88, 0.74, 0.72 ตามลำดับ

สำหรับในประเทศไทย กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จำนวน 305 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.82 ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลเท่ากับ 0.81 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.77 ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดนี้ เท่ากับ 0.83

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้

จากการศึกษา วิจัย และทดลองของ Maslach และคณะ ซึ่งได้ทำการศึกษามรรดาบุคคลที่ประกอบวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้งบุคคลในวงการศึกษ โดยทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเอง และกับบุคคลที่มาใช้บริการหรือความช่วยเหลือ รวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติ จากการศึกษาดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า มรรดาบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่น ๆ อยู่โดยสม่ำเสมอและเป็นระยะเวลายาวนาน ในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์ มีแนวโน้มที่จะต้องประสบกับความท้อแท้ และจากบรรดางานวิจัยที่ได้กระทำต่อมาโดยบุคคล อื่น ๆ อีก ได้แสดงให้เห็นว่า โดยทั่วไปแล้ว ความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับผู้ที่มีอาชีพต่อไปนี้

ครู (Hendrickson. 1979 : 36 – 39)

เจ้าหน้าที่ตำรวจ (Ellison and Genz. 1987 : 1 – 7)

นักสังคมสงเคราะห์ (Pines and Kafry. 1978 : 499 – 507)

พนักงานในสถาบันบำบัดโรคจิต (Pines and Maslach. 1978 : 233 – 237)

ทนายความ (Maslach and Jackson. 1978 : 52 – 54)

ผู้ให้คำปรึกษาและแนะแนว (Forney. 1982 : 435 – 439)

ผู้บริหารองค์การ (Pines and Maslach. 1978 : 234)

ผู้มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ (Hall. 1979 : 12 – 17)

จะเห็นได้ว่า มรรดาผู้ที่มีอาชีพเหล่านี้ล้วนแต่จะต้องมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เป็นจำนวนมากโดยที่ต้องใช้ทั้งร่างกายและอารมณ์ และในบรรดาอาชีพที่กล่าวมา จะเห็นว่าครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องประสบกับความท้อแท้อย่างรุนแรง (Rotier. 1983 : 72) ดังเช่นในประเทศสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มว่าจำนวนครูที่ลาออก และครูที่มีความบกพร่องทางจิต เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจากปรากฏการณ์ดังกล่าวพบว่า มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการประกอบอาชีพด้วย (Kirk and Walter. 1981 : 147) สำหรับในประเทศไทย ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับการขอย้ายจากโรงเรียนหนึ่งไปอีกโรงเรียนหนึ่ง หรือโอนย้ายจากหน้าที่ครูไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับงานสอนอีกต่อไป ส่วนหนึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ดังกล่าวมานี้ด้วย

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครู

งานวิจัยในประเทศ

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้ศึกษาความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และได้ใช้เครื่องมือแบบวัดความท้อแท้ที่ปรับและพัฒนามาจากแบบทดสอบความท้อแท้ของ Maslach ที่เรียกว่า Maslach Burnout Inventory ซึ่งเมื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแล้ว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และผลของการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลจะมีเพียงเล็กน้อย
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
4. ครูชายมีความท้อแท้มากกว่าครูหญิงบ้างเล็กน้อย
5. ครูที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการทำงานต่ำกว่าครูที่มี

อายุ ราชการน้อยกว่า

6. ครูที่มีอายุน้อยกว่ามีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูที่มีอายุมาก
7. ดับสาเหตุของความท้อแท้จากมากไปหาน้อยมีดังนี้
 - 7.1 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
 - 7.2 โรงเรียนไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 7.3 วัสดุ อุปกรณ์การสอน ตลอดจน เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียน

ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตั้งความหวังไว้ได้

ขาดความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน

- 7.4 มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางที่เป็นปัญหาสำคัญของโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ในภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้ว และอยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ลงมา มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุ 30 - 40 ปี และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 13 ปี มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 13 ปีขึ้นไป ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีเพศภูมิลำเนาเดิม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ กับความท้อแท้ของครูประถมศึกษาในภาคกลางพบว่า กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านความผูกพันและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านชีวสังคม (สภาพการสมรส) สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ ส่วนปัจจัยกระตุ้นสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ตัวแปรย่อย ๆ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุน การทำงานและการปรับตัว เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาทและอายุ เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

วิมลชิตรา อินอ่อน (2537) ได้ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร มีความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความท้อถอยทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในระดับต่ำ และมีความท้อถอยทางด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความท้อถอยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 บุคลากรชายและบุคลากรหญิงมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพสัมพันธ์ภาพกับบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความท้อถอยไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์สาเหตุของความท้อถอยโดยรวมของบุคลากร ปรากฏว่า สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ วัสดุ อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้ งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม ผู้ปกครองนักเรียนค่อนข้างจะจุกจิกวุ่นวาย

บุคลากรชายมีความคิดเห็นว่าสาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ วัสดุ อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้ ส่วนบุคลากรหญิง มีความคิดเห็นว่า สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้ วัสดุ อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรือในสภาพชำรุดทรุดโทรม งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นว่า สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้ งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ผู้ปกครองนักเรียนค่อนข้างจะจุกจิกวุ่นวาย บุคลากรที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีความคิดเห็นว่า สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ วัสดุ อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้ บุคลากรที่มีอายุ 35 - 44 ปี มีความคิดเห็นว่า สาเหตุของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้

วัสดุ อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม และบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า สาเหตุของของของความท้อถอยที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและการแข่งขันชิงดีชิงเด่น วัสดุ อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวังไว้ งานที่ปฏิบัติมักจะมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้ ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบหลายอย่างในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

บัญชา ศรีหนารถ (2540) ได้ศึกษาความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
2. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มอายุ มีความท้อแท้ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่ำกว่า 25 ปี อยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มประสบการณ์ มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
4. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มวุฒิการศึกษา มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
5. ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นโสดและสมรส มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
6. ครูช่างอุตสาหกรรมที่ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดและภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างจากของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นโสดและสมรส มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ไม่แตกต่างกัน

10. การจัดลำดับความสำคัญสาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สาเหตุของความท้อแท้ที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิไม่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน เงินเดือนไม่สมดุลย์กับภาระหน้าที่ ไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย

11. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัว

12. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของความท้อแท้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีดังนี้

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า สาเหตุที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุของผู้บริหาร สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุการมีภาระงานมากเกินไป สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล พบว่า สาเหตุที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุส่วนบุคคล สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษา สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการมีภาระงานมากเกินไป สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู

ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า สาเหตุที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุ

ส่วนบุคคล สาเหตุจากผู้บริหาร สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษา สาเหตุจากการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู

งานวิจัยต่างประเทศ

ชวาบ และอิวานนิคกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60 – 72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาท พบว่า ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล

เอ็นเซอร์ (Ensor. 1983 : 1731 – A) ศึกษาผลกระทบจากความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและระบบการสนับสนุนของสังคม พบว่า สิ่งที่จะพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือ การมีภาระงานมากเกินไป ความพอใจในการสอน ข้อมูลย้อนกลับ การแลกเปลี่ยนความจริงทางสังคม ความเปลี่ยนแปลง ภาระงานต่ำเกินไป การนิเทศ และอายุ

โรเทียร์ (Rotier. 1983 : 72 – 79) ได้ศึกษาถึงความท้อแท้ของครูโรงเรียนระดับเล็กในชนบท พบว่า ครูเป็นจำนวนมากที่ประสบกับความท้อแท้ โดยทั่วไปครูชายจะมีความท้อแท้สูงกว่าครูสตรี โดยเฉพาะในช่วงอายุ 41 – 50 ปี

โกเวอร์ (Gover. 1983 : 28) ได้ศึกษาระดับความท้อแท้และตัวแปรทางด้านลักษณะประชากร (Demographic Variables) พบว่า

1. มีความแตกต่างในระดับของความท้อแท้ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านอายุ ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะการเตรียมตัวทางด้านอาชีพ และความพึงพอใจต่อทางเลือกของอาชีพในปัจจุบัน

2. ไม่มีความแตกต่างในระดับของความท้อแท้ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้าน เพศ สถานะการสมรส ระดับของการศึกษา วิชาที่ทำการสอน

เบค และ การ์กิวโล (Beck and Gargiulo. 1983 : 169 – 173) ศึกษาความท้อแท้ของครูในโรงเรียนตามชนบททางตอนเหนือของรัฐโอไฮโอ กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูที่สอนเด็กสมองพิการปานกลาง (Moderately Retarded, I.Q. = 36 – 51) ครูที่สอนเด็กสมองพิการอย่างอ่อน (Mildly Retarded, I.Q. = 52 – 67) และครูที่สอนเด็กปกติ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่สอนเด็กสมองพิการปานกลางมีความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นต่ำกว่าครูที่สอนเด็กปกติ และครูที่สอนเด็กพิการทางสมองอย่างอ่อน

2. ครูที่สอนเด็กสมองพิการปานกลาง มีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าครูที่สอนเด็กปกติอย่างเห็นได้ชัด

3. ครูที่สอนเด็กสมองพิการอย่างอ่อนมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าครูที่สอนเด็กปกติ

แอนเดอร์สัน และ อิวานิชกี (Anderson and Iwanicki. 1984 : 109 – 132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับแรงจูงใจของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงระหว่างแรงจูงใจกับความท้อแท้ โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

ทอมสัน (Thomson. 1985 : 417) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูที่ประสบความสำเร็จกับความท้อแท้กับครูที่ไม่ประสบความสำเร็จกับความท้อแท้ โดยเปรียบเทียบตามตัวแปร 8 ประการด้วยกัน คือ

1. ลักษณะการควบคุมภายในตน (Locus of Control)
2. ความพึงพอใจต่องาน
3. ความมุ่งมั่นในชีวิต
4. ความเห็นอกเห็นใจที่มีให้กับนักเรียนที่สอน
5. การสนับสนุนในการทำงาน
6. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
7. ความพึงพอใจต่อสภาพงานในปัจจุบัน
8. ความพึงพอใจต่อชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะการควบคุมภายในตน ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจต่อตนเองในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทฐานะของการเป็นครู ความพึงพอใจต่องานสอนในปัจจุบัน และความพึงพอใจต่อชีวิตของตน

ค็อทแคมป์ (Kottkamp. 1985 : 29 – 37) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความไม่เด่นชัดในบทบาท และการไร้อำนาจกับความท้อแท้ พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความไม่เด่นชัดในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการไร้อำนาจกับความท้อแท้

ไวท์แมน และ ยัง (Whiteman and Young. 1985 : 299 – 305) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของครูที่มีต่อนักเรียนและความท้อแท้ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างสูงระหว่างความท้อแท้กับเจตคติของครูที่มีต่อนักเรียน โดยครูยังมีเจตคติในทางลบต่อนักเรียนมากเท่าไร ระดับความท้อแท้จะเพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น

ทอมสัน (Tomson. 1986 : 305 A) ได้ศึกษาความท้อแท้ของผู้เป็นครูใหญ่ พบว่า ความเครียดของผู้เป็นครูใหญ่จะมาจากสภาพการทำงานในแต่ละวัน ครูใหญ่ชายในโรงเรียนระดับเอกสาร์นี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มัธยมศึกษา และครูใหญ่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความท้อแท้สูงกว่าครูใหญ่ที่เป็นสตรีในโรงเรียนระดับกลางและโรงเรียนระดับประถมศึกษา

เมอริฟี (Murphy. 1986 : 865) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ของครูในระบบการศึกษาธรรมดากับครูในระบบการศึกษาพิเศษ พบว่า

ครูในระบบการศึกษาพิเศษมีระดับความท้อแท้สูงกว่าครูในระดับการศึกษาธรรมดา
ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่องานของครูทั้งสองกลุ่ม

3. ความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้

เดโวร่าห์ (Devorah. 1986 : 24 - 36) ได้สรุปผลการศึกษาคความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศอิสราเอล พบว่า

1. ครูส่วนใหญ่พอใจในอาชีพครู ภูมิใจตนเอง และยังรู้สึกว่าคุณให้เวลาแก่นักเรียนน้อยเกินไป

2. ครูบางคนมีปัญหาขัดแย้งกับนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย และบางคนมีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนครูด้วยกัน เนื่องจากพยายามให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย มีความท้อแท้สูงกว่าครูที่ทำการสอนมานาน

โฮลท์ (Holt. 1985 : 471) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลในด้านความเข้มแข็งอดทน ซึ่งประกอบด้วย ความอดทนต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการควบคุมภายในตนกับระดับของความท้อแท้ของครูสตรีในโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

1. ครูที่มีลักษณะการควบคุมภายในตนแบบภายใน (Internal Locus of Control) และมีความรู้สึกที่ดีกับสภาพการทำงาน จะมีความท้อแท้ในระดับต่ำกว่าครูที่มีลักษณะการควบคุมภายในตนแบบภายนอก (External Locus of Control) และไม่มี ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

2. ครูที่มีความท้อแท้ในระดับต่ำจะมีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าครูที่มีความท้อแท้ในระดับสูง

3. ครูที่มีระดับความท้อแท้สูง จะมีประสบการณ์ในการทำงานในช่วงระหว่าง 5 ปี

ชแลนส์เกอร์ (Schlansker. 1986 : 1563) ได้ทำการศึกษาเพื่อชี้สาเหตุของความเครียดและความท้อแท้ วัดระดับความเครียดของครูผู้สอน และเพื่อชี้ให้เห็นแหล่งที่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ประสบกับความท้อแท้ พบว่า

1. ร้อยละ 10 ของครูที่ทำการศึกษาดกอยู่ในสภาวะความเครียดที่จะนำไปสู่ความท้อแท้

2. ครูไม่ว่าจะสอนในเมืองหรือในชนบทจะมีสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดและความท้อแท้ได้เหมือนกัน

3. ครูที่ประสบความสำเร็จต่ำที่สุด ชี้ให้เห็นว่า ครูใหญ่จะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่สำคัญ

4. แหล่งอื่น ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครู จะได้แก่การฝึกอบรม การสัมมนาและการฝึกอบรมภายใน

5. ครูที่ประสบความสำเร็จในระดับสูง มักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นที่พึ่งและระบายความรู้สึก

6. ตัวแปรด้านลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความทุกข์ต่ำที่สุด ได้แก่ ครูชาย ครูที่มีอายุน้อย ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา และครูที่เป็นโสด

ชวบ และคนอื่น ๆ (Schwab and Others. 1986 : 14 – 29) ได้ทำการวิจัยความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับครู พบว่า

1. สาเหตุของความทุกข์จะมาจาก
 - 1.1 การไม่ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่คาดหวัง
 - 1.2 มีส่วนร่วมน้อยในการตัดสินใจในการทำงาน
 - 1.3 มีความขัดแย้งในบทบาทสูง
 - 1.4 ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากสังคมในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ระบบการให้คุณให้โทษไม่แน่นอน
2. ผลที่เกิดจากความทุกข์
 - 2.1 ความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพครู
 - 2.2 การลาหรือขาดงาน
 - 2.3 ความพยายามในการปฏิบัติงานลดลง
 - 2.4 คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลลดลง

ฮุสตัน (Huston. 1989 : 70 – 77) รายงานผลการวิจัยความทุกข์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทางภาคตะวันตกของนิวยอร์กไว้ดังนี้

1. ครูส่วนมากมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรักในอาชีพครูและรู้สึกว่าตนเองทำการสอนได้ดีกว่าเมื่อเริ่มแรกเป็นครู

2. ครูส่วนใหญ่ยอมรับว่างานสอนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก

3. ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลางมีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่าครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำหรือระดับสูง

4. ครูในช่วงอายุ 36 – 45 ปี มีความด้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูในช่วงอายุอื่น ๆ ครูชายมีความเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. สาเหตุของความท้อแท้ของครู ได้แก่ นักเรียนไม่สนใจการเรียน ระเบียบข้อบังคับมากมายน่าเบื่อหน่าย งานหนักและขาดอิสระในการทำงาน ผู้บริหารด้อยประสิทธิภาพ ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป ความมั่นคงในอาชีพครู

6. สิ่งที่ครูคิดว่าจะช่วยให้การทำงานมีความพึงพอใจมากขึ้น คือ ชั้นเรียนมีขนาดเล็กลง โรงเรียนกวดขันระเบียบวินัยของนักเรียนมากขึ้น ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนโดยเน้นวิชาการมากขึ้น ผู้บริหารให้ความสนใจการสอนของครูและดูแลอาคารสถานที่มากขึ้น

แรนดัล (Randall. 1993 : 763) ศึกษาความสับสนของครูเกี่ยวกับเรื่องความท้อแท้และการซึมเศร้า พบว่า ครูที่อยู่ในเมืองมีความท้อแท้และซึมเศร้ามากกว่าครูที่อยู่นอกเมือง และพบว่าปัญหาที่เหมือนกัน คือ ปัญหานโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน ปัญหาที่ต้องรับภาระงานมากเกินไป และปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

ดีคามิลโล (Dicamillo. 1994 : 159) ศึกษาองค์ประกอบของความเครียดและความท้อแท้ของครูการศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาปกติ พบว่า การขาดการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเครียดและความท้อแท้

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความท้อแท้นั้นเป็นสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นกับใครก็ได้ แต่บุคคลที่มีอาชีพที่จะต้องให้บริการและให้ความช่วยเหลือแก่คนอื่น ๆ หรือสาธารณชนโดยทั่วไปเช่น ครู แพทย์ พยาบาล ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ ทนายความ ฯลฯ จะมีโอกาสเกิดได้มากและบ่อยกว่าอาชีพอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครูออกจะมีโอกาสประสบกับปัญหาความท้อแท้ได้มาก เนื่องจากจะต้องปฏิบัติงาน ทำการสอนอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนจำนวนมากอยู่ตลอดเวลา และเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ ประกอบกับสถานะของอาชีพครู (ในประเทศไทย) ที่ก็ยังมิได้รับการพัฒนา ยกกระดบ ทั้งในด้านมาตรฐานและรายได้ ดังเช่นทุกวันนี้ ปัจจัยทั้งหลายดังกล่าวย่อมนำไปสู่ความรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูได้ง่ายและบ่อย ซึ่งถ้าหากครูผู้สอนตกอยู่ในสภาวะหรือความรู้สึกเช่นนั้น ย่อมจะส่งผลกระทบต่อไม่เพียงปรารภณาไปสู่การเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษาอย่างอย่างแน่นอน ดังนั้นงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูทั้งหลาย จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่การวางแผนพัฒนาบุคลากรครูทั้งในด้านคุณภาพ มาตรฐาน และรายได้ในอาชีพให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ในอนาคตต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับชั้น ดังนี้

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

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูที่สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2543 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 51 คน โดยแยกตามแผนกที่ทำการสอน ดังนี้

1. แผนกการบัญชี จำนวน 16 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 15 คน
2. แผนกการตลาด จำนวน 10 คน เป็นชาย 4 คน หญิง 6 คน
3. แผนกการเลขานุการ จำนวน 19 เป็นชาย 1 คน หญิง 18 คน
4. แผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน 6 คน เป็นชาย 2 คน หญิง 4 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ส่วนที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของกิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ซึ่งได้แก่ข้อคำถามตอนที่ 1 (สถานภาพส่วนตัวของครู) และ ตอนที่ 3 (แบบสอบถามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่สอง คือแบบวัดความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ของ Maslach (Maslach Burnout Inventory) ซึ่งกิตติ แสงเทียนฉาย (2531) เป็นผู้ปรับปรุงและพัฒนาขึ้น แล้วทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) รวมทั้งค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และได้ค่าความเที่ยงตรงทั้งหมดเท่ากับ .83 แบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบวัดสถานภาพส่วนตัวของครูในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) วุฒิการศึกษา
- 4) ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

ตอนที่ 2 แบบวัดความท้อแท้ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดกลุ่มอาการแสดงความท้อแท้ 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบวัดความท้อแท้ดังกล่าวนี้ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้พัฒนา และ ปรับปรุงมาจากแบบวัดความท้อแท้ของ Maslach (Maslach Burnout Inventory) โดยได้นำไปทดลองและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในแต่ละด้านและได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ = .82 ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล = .81 ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน = .77 และความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ = .83 แบบวัดความท้อแท้ดังกล่าวจะใช้วัดความบ่อยครั้ง (Frequency) ของความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ 0 - 6 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 0 | หมายถึง | ไม่มีความรู้สึกตามที่กล่าวในข้อคำถาม |
| 1 | หมายถึง | มีความรู้สึกตามที่กล่าวในข้อคำถามปีละ 2 - 3 ครั้ง |
| 2 | หมายถึง | มีความรู้สึกตามที่กล่าวในข้อคำถามประมาณเดือนละ 1 ครั้ง |
| 3 | หมายถึง | มีความรู้สึกตามที่กล่าวในข้อคำถามประมาณเดือนละ 2 - 3 ครั้ง |
| 4 | หมายถึง | มีความรู้สึกตามที่กล่าวในข้อคำถามประมาณสัปดาห์ละ 1 ครั้ง |
| 5 | หมายถึง | มีความรู้สึกตามที่กล่าวในข้อคำถามประมาณสัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง |
| 6 | หมายถึง | มีความรู้สึกตามที่กล่าวในข้อคำถามทุกวัน |

ระดับของความท้อแท้ที่วัดได้จากเครื่องมือนี้ แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความท้อแท้ในระดับสูง (a high degree of burnout) คือผู้ที่ได้คะแนนสูงทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล แต่ได้คะแนนต่ำในด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ความท้อแท้ในระดับปานกลาง (an average degree of burnout) คือผู้ที่ได้คะแนนปานกลาง ในความท้อแท้ทั้ง 3 ด้าน
3. ความท้อแท้ในระดับต่ำ (a low degree of burnout) คือผู้ที่ได้คะแนนต่ำในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล แต่ได้คะแนนสูงในด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25 - 34 ปี

() 35 - 44 ปี

() 45 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

() 1 - 4 ปี

() 5 - 12 ปี

() 13 - 24 ปี

() 25 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจทัศนคติของท่านที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย **วงกลม** รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบ ซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

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

ข้อที่	ข้อความ	รู้สึกบ่อยเพียงใด						
1.	รู้สึกว่่างานที่ปฏิบัติทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	0	1	2	3	4	5	6
2.	รู้สึกหมดแรงหลังเลิกงานแต่ละวัน	0	1	2	3	4	5	6
3.	รู้สึกอ่อนเพลียละเหยเมื่อตื่นนอนตอนเช้าและเมื่อนึกถึงว่าจะต้องไปเผชิญกับการทำงาน.....	0	1	2	3	4	5	6
4.	รู้สึกว่าตนเองสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียน นักศึกษาได้โดยง่าย.....	0	1	2	3	4	5	6
5.	รู้สึกว่าตนเองปฏิบัติกับนักเรียน นักศึกษาบางคน เหมือนกับพวกเขาเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตจิตใจ	0	1	2	3	4	5	6
6.	การทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนตลอดทั้งวันทำให้รู้สึกเครียด	0	1	2	3	4	5	6
7.	รู้สึกว่าตนเองสามารถช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา แก้ไขปัญหาได้อย่างดี	0	1	2	3	4	5	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	รู้สึกบ่อยเพียงใด						
8.	รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่	0	1	2	3	4	5	6
9.	รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติส่งผลทางบวกต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น ๆ	0	1	2	3	4	5	6
10.	รู้สึกว่าจิตใจกระด้างต่อผู้คนมากขึ้นนับตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานนี้	0	1	2	3	4	5	6
11.	รู้สึกวิตกกังวลว่างานที่ทำอยู่ทำให้ตนเองเป็นคนที่มีจิตใจกระด้างขึ้น	0	1	2	3	4	5	6
12.	รู้สึกว่าตนเองกระปรี้กระเปร่าในการทำงานมาก	0	1	2	3	4	5	6
13.	รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทำให้คับข้องใจ	0	1	2	3	4	5	6
14.	รู้สึกว่างานที่ทำมีมากกว่าที่ควรจะเป็น	0	1	2	3	4	5	6
15.	รู้สึกอ่อนใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษาบางคน จนไม่อยากจะใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษาคนอื่น ๆ	0	1	2	3	4	5	6
16.	รู้สึกเครียดมากเมื่อต้องทำงานติดต่อกับผู้คนโดยตรง	0	1	2	3	4	5	6
17.	สามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับนักเรียนได้ไม่ยาก	0	1	2	3	4	5	6
18.	รู้สึกเบิกบานใจเมื่อได้ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษา	0	1	2	3	4	5	6
19.	รู้สึกว่าประสบความสำเร็จอันมีคุณค่าหลายประการกับงานที่ปฏิบัติอยู่	0	1	2	3	4	5	6
20.	รู้สึกหมดความอดทนที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	0	1	2	3	4	5	6
21.	สามารถจัดการกับปัญหาทางอารมณ์ของคนได้อย่างสุขุมรอบคอบในการทำงาน	0	1	2	3	4	5	6
22.	รู้สึกว่าถูกตำหนิ เมื่อนักเรียนมีปัญหา	0	1	2	3	4	5	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบวัดความท้อแท้ในตอนที 2 นี้ มีจำนวน 22 ข้อ ซึ่งจะใช่วัดความท้อแท้ด้านต่าง ๆ
ดังนี้

1. วัดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 และ 20
2. วัดด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5, 10, 11, 15 และ 22
3. วัดด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 และ 21



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
ในการปฏิบัติงาน**

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 3

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาสาเหตุต่าง ๆ ต่อไปนี้ ว่าสาเหตุข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก
ท้อแท้ เบื่อหน่าย หรือบางครั้งทำให้ไม่อยากจะปฏิบัติหน้าที่สอนอีกต่อไป ขอให้ท่านพิจารณา
ว่าสาเหตุแต่ละข้อนั้นก่อให้เกิดความรู้สึกในระดับใดแก่ท่าน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตาม
ระดับความรู้สึกของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้					
2.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน					
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน					
5.	ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจจากผู้ผู้บริหารวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน					
6.	ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาลัย					
7.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					
8.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและแข่งขันชิงดีชิงเด่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	นักเรียนนักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน					
10.	นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน					
11.	วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง					
13.	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ					
14.	จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป					
15.	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ					
16.	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย					
17.	ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน					
18.	วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม					
19.	ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวัง					
20.	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้รู้สึกไม่สบายหรืออึดอัดในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ					
22.	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้าและไม่เป็นที่ยอมรับ					
23.	สภาพที่ตั้งวิทยาลัยอยู่ห่างไกล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป - กลับ					
24.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม					

ปัญหาอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญที่มีส่วนก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบวัดความท้อแท้ (สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2)

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์วัดระดับความท้อแท้ของ Maslach (1985 : 3) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ของ Maslach

องค์ประกอบของความท้อแท้	ระดับความท้อแท้		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามสาเหตุของความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 3)

หากตอบว่าสาเหตุข้อใดมีระดับความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แสดงว่าสาเหตุข้อนั้นมีผลต่อความท้อแท้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุดตามลำดับ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือแจ้งต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเซตุน เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากครูผู้สอนในสาขาวิชาชีพในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้แก่อาจารย์จำนวนทั้งสิ้น 51 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับกลับคืนจำนวน 49 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 1 ฉบับ จึงเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 48 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.12
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความท้อแท้ แต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ของ Maslach (Maslach. 1985 : 3; อ้างอิงมาจาก กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531 : 47)
2. เปรียบเทียบความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน โดยคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ของ Maslach
3. วิเคราะห์สาเหตุความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ โดยคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ ของแต่ละสาเหตุเพื่อจัดเรียงตามอันดับความสำคัญ
4. เปรียบเทียบสาเหตุของความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน
5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์และสรุปความเพื่อให้ทราบถึงประเด็นอันเป็นสาเหตุของความท้อแท้เพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ตัวกลางเลขคณิต
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
EE	แทน	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
DP	แทน	ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization)
PA	แทน	ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (Lack of Personal Accomplishment)

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลในด้านสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ในแต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อย
สัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ในแต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อย
สัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการ
ปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลในด้านสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	8	16.67
	หญิง	40	83.33
	รวม	48	100
2	อายุ		
	ต่ำกว่า 25 ปี	0	0
	25 - 34 ปี	3	6.25
	35 - 44 ปี	29	60.42
	45 ปีขึ้นไป	16	33.33
	รวม	48	100
3	วุฒิการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
	ปริญญาตรี	39	81.25
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	18.75
	รวม	48	100
4	ประสบการณ์ในการสอน		
	1 - 4 ปี	2	4.17
	5 - 12 ปี	8	16.67
	13 - 24 ปี	31	64.58
	25 - ปีขึ้นไป	7	14.58
	รวม	48	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนการเซตพน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.33) เป็นเพศหญิง และรองลงมา (ร้อยละ 16.67) เป็นชาย อาจารย์ส่วนใหญ่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ร้อยละ 60.42) มีอายุอยู่ในช่วง 35 – 44 ปี รองลงมา (ร้อยละ 33.33) มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.25) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และรองลงมา (ร้อยละ 18.75) มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

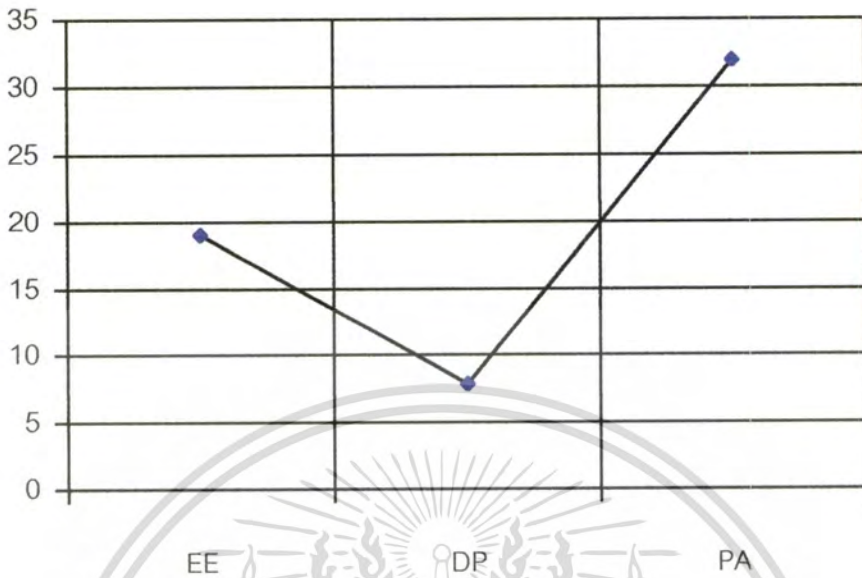
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพในแต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนการเชตุพน

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้			μ	σ	ระดับความท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 – 26	≥ 27	19.05	15.60	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	7.86	8.89	ต่ำ
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	31.99	12.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนการเชตุพน มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ($\mu = 19.05$) ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลในระดับต่ำ ($\mu = 7.86$) ความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 31.99$) เมื่อพิจารณาความท้อแท้จากองค์ประกอบโดยรวมแล้ว พบว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนการเชตุพนมีความท้อแท้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งผลจากตารางที่ 4.2 สามารถแสดงเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ ดังภาพประกอบที่ 1

ระดับความท้อแท้



ภาพประกอบที่ 1 ระดับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
พลนิชยกการเซตพน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

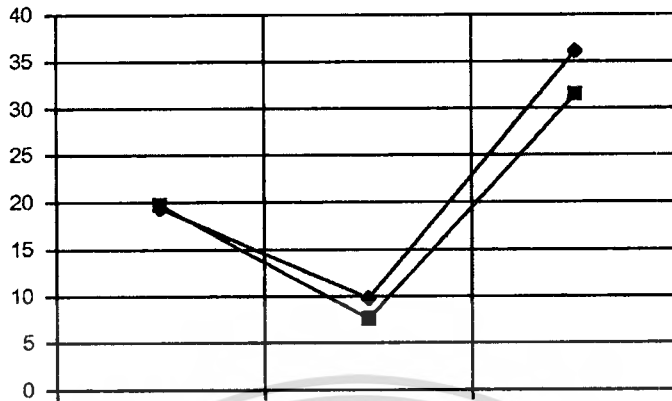
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความถี่ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนในแต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความถี่ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบความถี่	เกณฑ์กำหนดระดับความถี่			เพศ					
				ชาย		ระดับความถี่	หญิง		ระดับความถี่
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	μ	σ		μ	σ	
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	19.35	12.49	ปานกลาง	19.74	15.23	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	9.74	10.40	ปานกลาง	7.53	8.88	ต่ำ
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	36.11	10.36	ปานกลาง	31.15	12.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า อาจารย์ชายมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 19.35$) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 9.74$) และมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในปานกลาง ($\mu = 36.11$) เมื่อพิจารณาความถี่โดยรวมพบว่า อาจารย์ชายมีความถี่ในระดับปานกลาง สำหรับอาจารย์หญิงมีความถี่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ($\mu = 19.74$) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 7.53$) และความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 31.15$) เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า อาจารย์หญิงมีความถี่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งผลจากตารางที่ 4.3 สามารถแสดงเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบที่ 2

ระดับความท้อแท้



EE

DP

PA

อาจารย์ชาย

อาจารย์หญิง

ภาพประกอบที่ 2 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
พัฒนการเขตพ่น จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
 พัฒนการเซตุน ที่มีอายุ 25 - 34 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			μ	σ	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	16.67	10.08	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	4.34	3.96	ต่ำ
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	36.68	9.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนการเซตุน ที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ($\mu = 16.67$) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 4.34$) และความรู้สึกที่มีต่อ
 งานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 36.68$) เมื่อพิจารณา
 ระดับความท้อแท้จากองค์ประกอบโดยรวมแล้ว พบว่าอาจารย์ที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีความท้อแท้
 ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
 พัฒนาการเซตุนที่มีอายุ 35 - 44 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			μ	σ	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	19.41	14.75	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	8.56	9.03	ปานกลาง
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	30.92	12.59	ปานกลาง

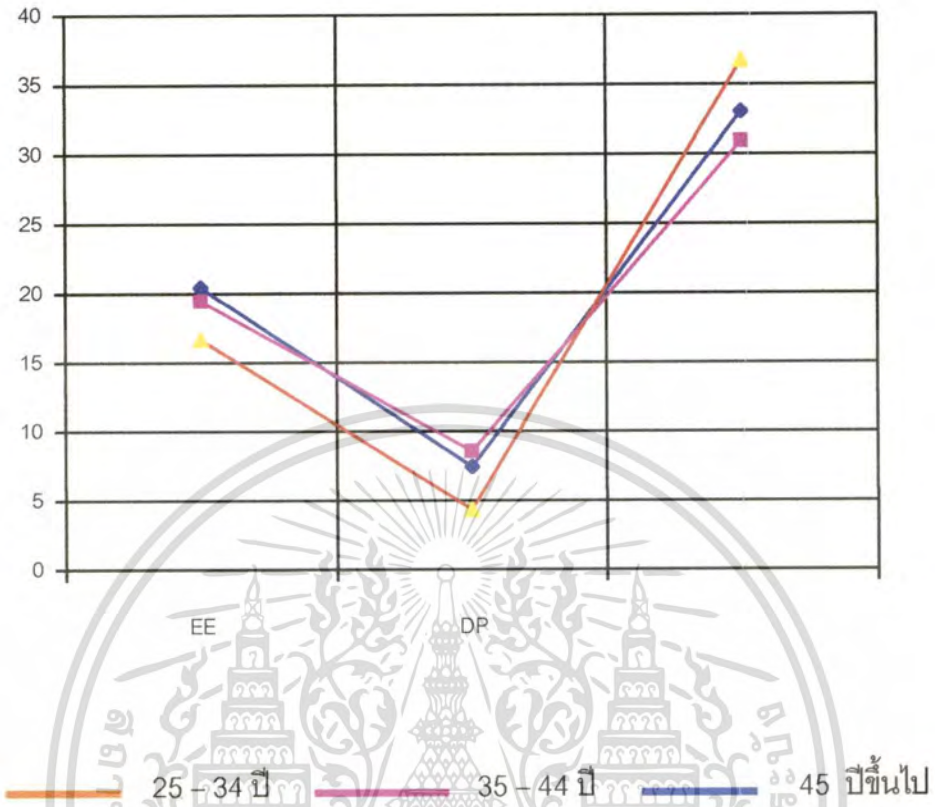
จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่มีอายุ 35 – 44 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 19.41$) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 8.56$) และความรู้สึกต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 30.92$) เมื่อพิจารณาความท้อแท้จากองค์ประกอบโดยรวมแล้ว พบว่าอาจารย์ที่มีอายุ 35 – 44 ปี มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้			μ	σ	ระดับความท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	20.44	14.95	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	7.43	9.01	ต่ำ
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	33.04	11.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ในกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ($\mu = 20.44$) ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 7.43$) และความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 33.04$) เมื่อพิจารณาความท้อแท้จากองค์ประกอบโดยรวมแล้ว พบว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งผลจากตารางที่ 4.4, 4.5 และ 4.6 สามารถแสดงเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบที่ 3

ระดับความท้อแท้



ภาพประกอบที่ 3 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
พลศึกษาเขตพนม จําแนกตามอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			μ	σ	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	19.17	14.38	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	8.09	8.86	ปานกลาง
ความรู้สึทที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	30.65	12.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการ
เซตุน ที่มีวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์, ความด้อย
สัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และความรู้สึทที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 19.17, 8.09$ และ 30.65 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการ
เซตุน ที่มีวุฒิกการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

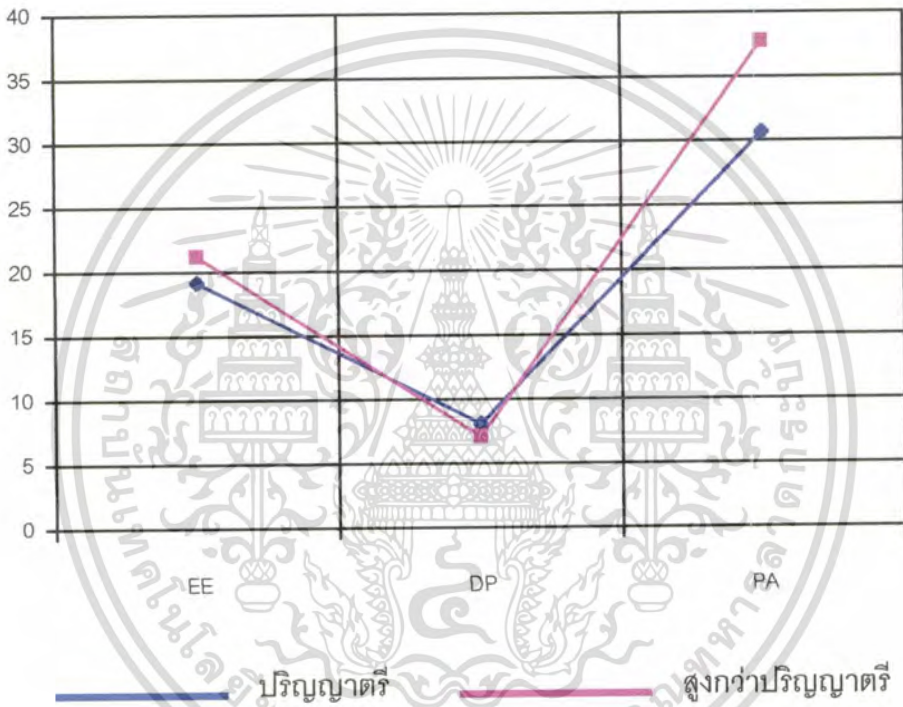
องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			μ	σ	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	22.21	15.60	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	7.11	9.02	ต่ำ
ความรู้สึทที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	37.77	8.33	ต่ำ

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการ
เซตุน ที่มีวุฒิกการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปานกลาง ($\mu = 22.21$) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลและความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 7.11$ และ 37.77 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาความท้อแท้จากองค์ประกอบโดยรวมแล้ว พบว่าอาจารย์ที่วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความท้อแท้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลจากตารางที่ 4.8 สามารถแสดงเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบที่ 4

ระดับความท้อแท้



ภาพประกอบที่ 4 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
พลศึกษาเขตพุน จําแนกตามวุฒิกการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
 พณิชยการเซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 4 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			μ	σ	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	23.00	5.00	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	8.00	6.00	ต่ำ
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	26.50	6.50	สูง

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการ
 เซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 4 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับ
 ปานกลาง ($\mu = 23.00$) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 8.00$) และความรู้สึก
 ที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 26.50$)

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
 วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 – 12 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			μ	σ	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	22.35	15.52	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	9.99	10.02	ปานกลาง
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	32.47	11.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการ
 เซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 – 12 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 22.35, 9.99$ และ 32.47 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 - 24 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้			μ	σ	ระดับความท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	18.78	14.01	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	7.19	8.29	ต่ำ
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	31.19	12.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 - 24 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ($\mu = 18.78$) ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 7.19$) และความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 31.19$) เมื่อพิจารณาความท้อแท้จากองค์ประกอบโดยรวมแล้ว พบว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์สอน 13 - 24 ปี มีความท้อแท้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

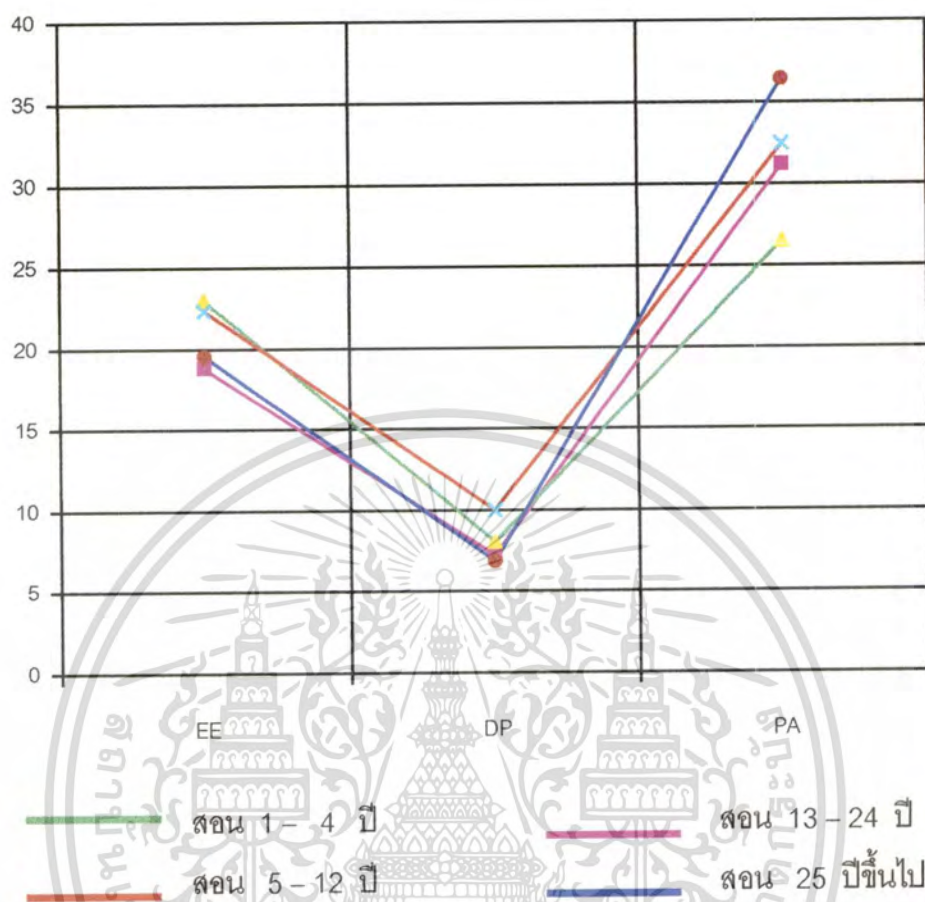
ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 25 ปีขึ้นไป

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้			μ	σ	ระดับความท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17 - 26	≥ 27	19.53	17.12	ปานกลาง
ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9 - 13	≥ 14	6.83	9.19	ต่ำ
ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36 - 31	≤ 30	36.40	10.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 25 ปีขึ้นไปมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ($\mu = 19.53$) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 6.83$) และความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\mu = 36.40$) ซึ่งจากตารางที่ 4.9, 4.10, 4.11 และ 4.12 สามารถแสดงเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความท้อแท้



ภาพประกอบที่ 5 ระดับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัย
พัฒนการเขตทุน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน

ตารางที่ 4.13 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน เรียงตามลำดับความสำคัญ

ข้อที่	ข้อความ	μ	σ	ลำดับที่
1	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้	3.12	0.95	10
2	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน	1.81	0.88	19
3	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.00	1.07	12
4	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	3.00	1.11	12
5	ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน	3.08	1.08	11
6	ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาลัย	2.64	1.03	16
7	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	2.54	0.95	17
8	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.20	1.14	9
9	นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน	3.66	0.95	3
10	นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน	3.64	0.79	4
11	วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.89	1
12	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอนหลายอย่าง	3.00	1.06	12
13	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	3.12	1.06	10
14	จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป	3.50	1.09	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่วิจารณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	μ	σ	ลำดับที่
15	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	2.77	1.04	14
16	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย	3.20	1.21	9
17	ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน	3.43	1.07	7
18	วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม	3.72	0.96	2
19	ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวัง	3.50	0.95	6
20	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้รู้สึกไม่สบายหรืออึดอัดในการปฏิบัติงาน	2.83	0.92	13
21	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	3.22	0.95	8
22	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้าและไม่เป็นที่ยอมรับ	2.70	1.07	15
23	สภาพที่ตั้งวิทยาลัยอยู่ห่างไกล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป - กลับ	2.29	1.08	18
24	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	3.54	0.86	5

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน มีความคิดเห็นว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนนักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม
3. นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน
สำหรับสาเหตุของความท้อแท้ เบื่อหน่าย ที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ การไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุน จําแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		μ	σ	ลำดับ ที่	μ	σ	ลำดับ ที่
1	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้ง ความหวังไว้	3.37	0.86	6	3.07	1.01	12
2	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน	2.25	0.84	14	1.72	0.87	22
3	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือ พยายามหาทางช่วยเหลือ แก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.87	1.06	10	3.02	0.99	13
4	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือ ให้ความสำคัญต่อปัญหาทางด้าน การเรียนการสอน	3.25	1.08	7	2.97	1.11	15
5	ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจจากผู้บริหาร วิทยาลัย ในการปฏิบัติงาน	2.87	1.96	10	3.02	1.11	13
6	ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร วิทยาลัย	2.87	0.61	10	2.57	1.07	19
7	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานและ เรื่องส่วนตัว	2.62	0.70	12	2.50	0.97	20
8	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและ แข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.12	0.79	8	3.20	1.18	9
9	นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจใน การเรียน	2.50	3.00	13	3.65	0.90	2
10	นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่อง ส่วนตัวและการเรียน	3.75	0.82	3	3.62	0.77	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
11	วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาในด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.50	2	4.12	0.88	1
12	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	3.25	0.82	7	3.00	1.14	14
13	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุ อุปกรณ์ อยู่เสมอ	3.50	0.50	5	3.10	1.15	11
14	จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป	3.87	0.63	2	3.47	1.14	6
15	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	3.25	0.82	7	2.67	1.06	18
16	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย	3.25	1.08	7	3.20	1.22	9
17	ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน	3.37	0.87	6	3.45	1.09	7
18	วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม	4.25	0.43	1	3.60	0.99	4
19	ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวัง	3.87	0.63	2	3.42	1.00	8
20	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้รู้สึกไม่สบายหรืออึดอัดในการปฏิบัติงาน	2.87	0.93	10	2.82	0.92	16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		μ	σ	ลำดับ ที่	μ	σ	ลำดับ ที่
21	ชั้นเรียนแออัด ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	3.50	1.50	5	3.17	0.92	10
22	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้าและไม่เป็นที่ยอมรับ	2.75	1.08	11	2.75	1.06	17
23	สภาพที่ตั้งวิทยาลัยอยู่ห่างไกล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป – กลับ	3.00	0.70	9	2.30	1.12	21
24	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	3.62	0.70	4	3.55	0.92	5

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า หากจำแนกตามเพศ อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพวิทยาลัยพณิชการเซตุน อาจารย์ชายมีความคิดเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่

1. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

2. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป
ส่วนอาจารย์หญิง มีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน

3. นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน

ตารางที่ 4.15 สาเหตุของความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของอาจารย์สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษาราชภัฏ เชียงตามลำดับความสำคัญ

จำแนกตามอายุ

ข้อที่	ข้อความ	อายุ											
		25-34 ปี		35-44 ปี		45 ปีขึ้นไป							
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่			
1	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้	3.00	0.81	6	3.31	0.87	10	2.81	1.01	10			
2	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน	1.66	0.48	10	1.79	0.96	20	1.81	0.81	17			
3	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ แก้ไข	2.66	0.48	7	3.31	0.95	10	2.56	1.06	13			
4	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญต่อปัญหาทางด้าน การเรียนการสอน	3.33	0.48	5	3.37	1.07	8	2.50	1.11	14			
5	ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจจากผู้บริหาร วิทยาลัย ในการทำงาน	3.33	1.41	5	3.17	1.08	12	2.87	1.06	9			
6	ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาลัย	2.66	0.95	7	2.75	1.08	17	2.43	0.94	15			
7	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือในด้านการ ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	2.66	1.25	7	2.58	0.93	18	2.43	0.94	15			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	อายุ											
		25-34 ปี		35-44 ปี		45 ปีขึ้นไป		25-34 ปี		35-44 ปี		45 ปีขึ้นไป	
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
8	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและแข่งขันชิงดีชิงเด่น	4.33	0.95	2	3.20	1.19	11	3.00	0.93	8			
9	นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน	4.00	0.81	3	3.68	0.77	4	3.56	1.00	2			
10	นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน	3.66	0.49	4	3.75	0.74	3	3.50	0.61	3			
11	วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน	4.66	0.50	1	4.27	0.79	1	3.50	0.86	3			
12	นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.00	0.81	9	2.93	1.17	15	3.31	0.68	5			
13	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	2.33	0.94	8	3.10	1.24	13	3.31	0.85	5			
14	หลายอย่าง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และ วัสดุอุปกรณ์ อยู่เสมอ จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป	3.00	1.63	6	3.44	1.14	7	3.68	0.86	1			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	อายุ											
		25-34 ปี			35-44 ปี			45 ปีขึ้นไป					
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่			
15	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.00	1.63	6	2.75	1.01	17	3.00	1.00	8			
16	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย	3.66	1.25	4	3.03	1.35	14	3.43	0.80	4			
17	ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน	3.66	1.25	4	3.55	1.10	6	3.18	0.89	6			
18	วัตถุประสงค์ของการสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม	3.66	1.25	4	3.82	1.03	2	3.50	0.86	3			
19	ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวัง	3.66	1.25	4	3.68	0.96	4	3.12	0.79	7			
20	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้รู้สึกไม่สบายหรืออึดอัดในการปฏิบัติงาน	3.33	1.25	5	2.86	0.99	16	2.68	0.78	12			
21	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	3.33	0.48	5	3.34	1.00	9	3.00	0.86	8			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	อายุ									
		25-34 ปี		35-44 ปี			45 ปีขึ้นไป				
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	
22	ความรู้สึกรู้สึกที่ว่่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้าและไม่เป็นที่ยอมรับ	1.66	0.94	10	2.86	1.13	16	2.75	0.82	11	
23	สภาพที่ตั้งวิทยาลัยอยู่ห่างไกล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป-กลับ	3.00	1.41	6	2.48	1.22	19	2.12	0.78	16	
24	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	4.00	0.813	3	3.65	0.96	5	3.31	0.68	5	

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพที่มีอายุ 25 - 34 ปี มีความคิดเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อนร่วมมามีปัญหาแตกแยกและแข่งขันชิงดีชิงเด่น
3. นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน

ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ 35 - 44 ปี มีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม
3. นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน

และอาจารย์ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ที่สำคัญที่สุด ได้แก่

1. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป
2. นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน
3. นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน และวิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.16 สาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
วิทยาลัยพณิชยการเซตุน จําแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
		μ	σ	ลำดับ ที่	μ	σ	ลำดับ ที่
1	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้	3.10	0.90	8	3.22	1.13	8
2	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน	1.94	0.96	17	1.88	1.29	14
3	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.02	0.95	9	3.33	1.30	7
4	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน	3.00	1.10	10	3.33	1.05	7
5	ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือ ให้กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาลัย ในการปฏิบัติงาน	2.97	1.00	11	3.55	1.26	5
6	ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาลัย	2.66	1.05	14	2.55	0.96	12
7	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	2.53	0.96	15	2.55	0.96	12
8	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและแข่งขันชิงดีชิงเด่น	3.20	1.12	7	3.22	1.23	8
9	นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน	3.69	0.94	2	3.55	0.96	5
10	นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน	3.69	0.79	2	3.44	0.69	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
		μ	σ	ลำดับ ที่	μ	σ	ลำดับ ที่
11	วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.87	1	4.33	0.95	2
12	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง	2.97	1.05	11	3.11	1.10	9
13	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุ อุปกรณ์ อยู่เสมอ	3.02	1.08	9	3.55	0.84	5
14	จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป	3.38	1.10	5	4.00	0.94	3
15	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	2.74	0.98	12	2.88	1.29	10
16	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย	3.23	1.16	6	3.11	1.37	9
17	ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน	3.48	0.99	4	3.22	1.31	8
18	วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม	3.53	0.97	3	4.44	0.51	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	วุฒิการศึกษา					
		ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
		μ	σ	ลำดับ ที่	μ	σ	ลำดับ ที่
19	ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ ได้คาดหวังไว้	3.38	0.95	5	4.00	0.81	3
20	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้รู้สึก ไม่สบายหรืออึดอัดในการปฏิบัติงาน	2.71	0.85	13	3.33	1.05	7
21	ชั้นเรียนแออัด ทำให้การเรียนการสอน เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	3.23	0.94	6	3.22	1.09	8
22	ความรู้สึกรู้สึกที่อาจารย์ไม่ควรไม่ก้าวหน้าและ ไม่เป็นที่ยอมรับ	2.74	0.98	12	2.77	1.40	11
23	สภาพที่ตั้งของวิทยาลัยอยู่ห่างไกล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป-กลับ	2.30	1.02	16	2.33	1.33	13
24	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ไม่เป็นธรรม	3.48	0.91	4	3.66	0.95	4

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า อาจารย์ที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน และนักเรียนนักศึกษามีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน
3. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

สำหรับอาจารย์ซึ่งมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป และไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวังไว้ได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 สาเหตุความทุกข์ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษาราชภัฏ เชียงใหม่ตามลำดับความสำคัญ จำนวนตามประสบการณ์ในการสอน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์ในการสอน											
		1 - 4 ปี			5 - 12 ปี			13 - 24 ปี			25 ปีขึ้นไป		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
1	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ติดตั้งควมหวังไว้	2.50	0.50	5	3.37	1.00	7	3.12	0.95	9	3.00	0.92	6
2	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.00	0	6	1.50	0.70	15	1.83	0.99	17	2.00	0.75	13
3	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.00	0	4	3.00	0.70	9	3.19	1.00	8	2.42	1.18	10
4	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญต่อบัญชีทางด้าน การเรียน การสอน	3.50	0.50	3	3.00	0.70	9	3.09	1.12	10	2.57	1.40	9
5	ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ จากผู้บริหารวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน	3.00	1.00	4	3.00	0.86	9	3.19	1.06	8	2.71	1.28	8

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์ในการสอน											
		1 - 4 ปี			5 - 12 ปี			13 - 24 ปี			25 ปีขึ้นไป		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
6	ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร วิทยาลัย	2.50	1.50	5	2.87	0.78	10	2.67	1.03	14	2.28	1.03	11
7	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือหรือให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเรื่อง ส่วนตัว	3.50	0.50	3	2.50	1.58	12	2.48	0.88	15	2.28	0.88	11
8	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกซึ่งดีจึงเด่น	4.50	0.50	2	3.75	1.18	5	3.12	1.16	9	2.57	0.73	9
9	นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการ เรียน	3.50	1.50	3	4.00	0.70	3	3.61	0.91	4	3.28	1.16	4
10	นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่อง ส่วนตัว และการเรียน	4.00	0	3	3.87	0.79	4	3.67	0.79	3	3.14	0.64	5

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์ในการสอน											
		1-4 ปี			5-12 ปี			13-24 ปี			25 ปีขึ้นไป		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
11	วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของ นักเรียน นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0	1	4.37	0.50	1	4.09	0.83	1	3.14	0.99	5
12	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณค่าสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับภาระเรียนการสอนหลายอย่าง	3.00	0	4	2.25	1.47	14	3.12	0.92	9	3.28	0.89	4
13	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ	2.00	1	6	2.50	0.86	12	3.29	1.07	7	3.42	0.91	3
14	จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป	2.50	0.50	5	3.12	1.36	8	3.61	1.07	4	3.71	0.71	2
15	ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.00	0	4	2.50	1.22	12	2.80	0.97	12	2.85	1.25	7
16	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย	2.50	0.50	5	3.87	0.93	4	2.96	1.26	11	3.71	0.88	2

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์ในการสอน											
		1-4 ปี			5-12 ปี			13-24 ปี			25 ปีขึ้นไป		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
17	ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน	4.00	0	2	3.75	1.19	5	3.32	1.03	6	3.42	1.06	3
18	วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม	3.50	0.50	3	3.62	1.22	6	3.74	0.91	2	3.85	0.84	1
19	ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวัง	4.00	0	2	3.75	1.08	5	3.41	0.99	5	3.42	0.74	3
20	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้รู้สึกไม่สบายหรืออึดอัดในการปฏิบัติงาน	3.00	0	4	3.37	1.11	7	2.70	0.82	13	2.71	1.20	8
21	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	3.50	0.50	3	3.37	0.86	7	3.09	1.03	10	3.42	0.91	3

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์ในการสอน											
		1-4 ปี			5-12 ปี			13-24 ปี			25 ปีขึ้นไป		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
22	ความรู้สึกรู้สึกที่ว้าอาวที่ครูไม่ก้าวหน้าและไม่เป็นที่ยอมรับ	3.00	0	4	2.75	1.47	11	2.70	1.00	13	2.85	1.00	7
23	สภาพที่ตั้งวิทยาลัยอยู่ห่างไกล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป - กลับ	2.50	0.50	5	2.37	1.22	13	2.32	1.09	16	2.14	0.99	12
24	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	3.50	0.50	3	4.25	1.08	2	3.41	0.81	5	3.42	0.74	3

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่าอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 1 - 4 ปี มีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน, เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและแข่งขันชิงดีชิงเด่น, การขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน รวมทั้งไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวังไว้

3. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม, ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 - 12 ปี มีความคิดเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม และ

3. นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน

อาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 - 24 ปี มีความคิดเห็นว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

3. นักเรียน นักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน

สำหรับอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอน 25 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

2. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป และมีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย

3. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุ อุปกรณ์, ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน, สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยทำให้รู้สึกไม่สบายใจ มีความฉืดฉาดในการปฏิบัติงาน , ห้องเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความเป็นธรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

1.2 ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล

1.3 ด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ตามลักษณะของตัวแปรอิสระที่กำหนดให้ ซึ่งได้แก่

2.1 เพศ

2.2 อายุ

2.3 วุฒิการศึกษา

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อจัดลำดับสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2543 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 51 คน โดยแยกตามแผนกที่ทำการสอน ดังนี้

1. แผนกการบัญชี จำนวน 16 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 15 คน

2. แผนกการตลาด จำนวน 10 คน เป็นชาย 4 คน หญิง 6 คน

3. แผนกการเลขานุการ จำนวน 19 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 18 คน

4. แผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน 6 คน เป็นชาย 2 คน หญิง 4 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อวัดความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ ซึ่ง กิตติ แสงเทียนฉาย ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบวัดความท้อแท้ของแมสลาซ (Maslach) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) วุฒิการศึกษา
- 4) ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

ตอนที่ 2 แบบวัดความท้อแท้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่แสดงถึงความท้อแท้ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบพิจารณาว่า แต่ละสาเหตุทำให้ผู้ตอบเกิดความรู้สึกท้อแท้มากน้อยเพียงใด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือแจ้งต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเซตุน เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ ในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้แก่อาจารย์จำนวนทั้งสิ้น 51 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับคืนจำนวน 48 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความท้อแท้แต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ของ Maslach (Maslach. 1985 : 3 ; อ้างอิงจาก กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531 : 47)
2. เปรียบเทียบความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน โดยคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ของ Maslach
3. วิเคราะห์สาเหตุความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ โดยคำนวณค่าตัวกลางเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละสาเหตุเพื่อจัดเรียงตามลำดับความสำคัญ
4. เปรียบเทียบสาเหตุของความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน
5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์และสรุปความหมายเพื่อให้ทราบถึงประเด็นอันเป็นสาเหตุของความท้อแท้เพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถจะสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน พบว่ามีความท้อแท้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยมีความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) อยู่ในระดับปานกลาง มีความท้อแท้ทางด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และมีความท้อแท้ทางด้านความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวแปรที่แตกต่างกันของกลุ่มอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการสอนที่ต่างกัน ก็ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันของระดับความท้อแท้อย่างชัดเจน

2. การวิเคราะห์สาเหตุของความท้อแท้โดยรวมของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ปรากฏว่า สาเหตุของความท้อแท้ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับ คือ

- 2.1 นักเรียน นักศึกษาไม่มีความตั้งใจในการเรียน
- 2.2 นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน
- 2.3 วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4 จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป
- 2.5 วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

นอกจากนี้จากการรวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมของอาจารย์เกี่ยวกับสาเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ยังสามารถสรุปได้อีกหลายประการดังนี้

- 1) ผู้บริหารบางคนยังขาดภาวะผู้นำและขาดหลักจิตวิทยาในการดำเนินบทบาทที่สร้างสรรค์และผูกมัดจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดความเอาใจใส่ในด้านสวัสดิการของครู อาจารย์
- 3) ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดวิสัยทัศน์และไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง
- 4) ผู้บริหารในหลายระดับยังบริหารงานอย่างขาดคุณธรรม เห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มและพวกพ้องมากเกินไป
- 5) วิทยาลัยฯ ยังขาดกิจกรรมและโครงการส่งเสริมด้านวิชาการและการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6) ครู อาจารย์ จำนวนมากมีงานอื่น ๆ มากมายที่ต้องทำนอกเหนือจากการสอน ทำให้เครียดและเป็นผลให้การสอนขาดประสิทธิภาพ
- 7) งานหลายอย่างยังใช้คนไม่เหมาะกับงาน
- 8) ค่าตอบแทนในการทำงานยังค่อนข้างไม่เหมาะสม
- 9) การรับนักเรียน นักศึกษา ยังมีระบบอุปถัมภ์มากเกินไป ทำให้ได้นักเรียน นักศึกษาที่ขาดคุณภาพและขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะศึกษาเล่าเรียน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยในเรื่องความท้อแท้ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ จิตใจ และความรู้สึกของคนนี้ ควรจะได้มีการนำมาศึกษาและนำไปใช้ในทางปฏิบัติมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสังคมโลกของเราทุกวันนี้เป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นความอ่อนล้า ความเครียด ความไม่พึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้นในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารจึงสมควรที่จะมีความรู้ มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร และบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี และนอกจากนี้การนำความรู้ในเรื่องดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาก็น่าจะมีประโยชน์อย่างยิ่งที่ครู อาจารย์ทั้งหลายจะได้มีส่วนร่วมทำให้การเรียนการสอนมีบรรยากาศที่ดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเรื่องความท้อแท้ในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นผลให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงานขึ้นได้ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุใหม่ แปลก ที่เราอาจจะไม่เคยได้พบมาก่อนก็ได้ ซึ่งความรู้ที่ได้ อาจจะมีส่วนช่วยสร้าง ประโยชน์ให้แก่สังคมได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531. "การศึกษาค้นคว้าความท้อถอยและสาเหตุ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัญชา ศรีนารถ. 2540. "ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม "ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรม ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ในกรุงเทพฯ." ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต - มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วัฒชิรา อินอ่อน. 2537. "ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอย ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัด กำแพงเพชร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุเทพ เหล็กท่อม. 2535. "ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์." ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Anderson, Beth G. and Edward F. Iwanicki. 1984. "Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout." Educational Administration Quarterly. 20 (2) :109 – 132; Spring.

Beck, C.L. and R.M. Gargiuto. 1983, January – February. "Burnout in Teachers of etarded and Nonretarded Children." Journal of Educational Research. 76 : 169 – 173.

Chemiss, C. 1980. Staff Burnout : Job Stress in Human Services. New York : Sage Publication.

Devorah, Kolekin Fishman. 1986. "Burnout or Allienation; A Context Study of Occupation Fatigue Among Secondary School Teachers." Journal of Research and Development in Education. 24 – 36; Spring.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Dicamillo, M. P. 1994, November. "An Investigation of Stress and Burnout Factors in Special Education and Regular Education." Dissertation Abstracts International. 19(9) : 159.
- Edelwich, J. 1980. *A Burnout : Stage of Disillusionment in the Helping Profession.* New York : Human Science Press.
- Ensor, Karen Joyce. 1983, December. "The Impact of Burnout Workshops and Social Support Systems on Teachers Ability to Cope With Job Stress." Disseertation Abstracts International. 44(6) : 1731 – A.
- Freudenberger, Herbert J. 1974. "Staff Burnout." *Journal of Social Issues.* 30(1) : 159 - 165.
- Freudenberger, R. H. and G. Richelson. 1983. *Burnout : The High Cost of Achievement.* New York : Anchor Press.
- Gover, Phillip Eugene. 1983, Fall. "Burnout and Demographic Variables Among Full Time Faculty in Selected Illinois Public Community Colleges." Dissertation Abstracts International. 44(3) : 28 – A.
- Holt, Pennie. 1983. "A Study of Interaction of Level of Occupational Stress, Degree of Burnout and Personality Hardiness in Female Elementary Teachers." Dissertation Abstracts International. 22 : 471 – A; Winter.
- Huston, J. 1989, July – September. "Teacher Burnout and Effectiveness : A Case Study." *Education.* 110 : 70 – 77.
- Kirk, William and Gilen Water. 1981, March. "Teacher Support Group to Minimize Teacher Burnout : Principles for Organizing Education." *Education.* 102 : 147.
- Kottkamp, Robert B. 1985, Summer. "Role Conflict, Role Ambiguity, Power Lessness Among High School Supervisors." *Journal of Research and Development in Education.* 18 (4) : 29 : 37.
- Maslach and Jackson. 1981. "The Measurement of Experienced Burnout." In *Journal of Occupational Behavioral.* 41 (2) : 99 – 113.
- Maslach , C. 1985. *Maslach Burnout Inventory Manual.* 2nd ed. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press.

- Mattingly, M. 1977, Summer. "Sources of Stress and Burnout in Professional Child Care Work." *Child Care Quarterly*. 6 (2) : 127 – 137.
- Muldary, Thomal W. 1983. *Burnout and Health Professionals : Manifestion and Management*. Losalgerlis : Acapistrano Publication.
- Murphy, Mikell. 1986. "Comparison of Burnout In Special Education Teachers and Teacher of Regular Education in Anchorage Alaska." In *Dissertation Abstracts International*. 147 : 865 – A.
- Niehouse, Oliver L. 1981, September – October. "Burnout : A Real Threat to Human Resources Managers." *Personnel*. 58 (1) : 25 – 32.
- Randall, S. C. 1993. "Teacher Burnout Depress Symptoms and Coping Strategies : Their Relationship in two Samples of Teacher." *Dissertation Abstracts International*. 54(3) : 763.
- Rotier, Jerry. 1983, Fall. "Teacher Burnout Small and Rural Style." *Education*. 104 (1) : 72 - 79.
- Schlansker, Mary Elizabeth. 1986, November. "An Analysis of Teacher Stress and Burnout and The Perceived Sources of Support." *Dissertation Abstracts International*. 42 (5) : 1563 – A.
- Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki. 1982, Winter. "Percieved Role Conflict, Role Ambiguity and Teacher Burnout." *Educational Administration Quarterly*. 18 (1) : 60 – 74.
- Schwab, Richard L. and others. 1980, November – December. "Educators Burnout : Stress and Consequences." In *Educational Research Quarterly*. 47 : 14 – 29.
- Suran, Bernard G. and Edward P. Sheridan. 1986. "Management of Burnout : Training Psychology : Research and Practice." 16 : 741 – 752.
- Thomson, John William. 1986. "Stress and Burnout : A Comparison of Principals in North Carolina School Districts." *Dissertation Abstracts International*. 47 : 305 – A.
- Veniga, R. L. and J. P. Spradey. 1981. *The Work Stress Connection : How to Cope with Job Burnout*. Boston : Little Brown.
- Whiteman, Jerry L., John C. Young and M. Lynette Fisher. 1985, Spring. "Teacher Burnout And The Perception of Student Behavior." *Education*. 105 (3) : 299 – 305.

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ
วิทยาลัยพณิชยการเซตุน

คำชี้แจง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน
2. เพื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะมีส่วนสำคัญและจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงตลอดจนการพัฒนาการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพของวิทยาลัยพณิชยการเซตุน รวมทั้งในสถานศึกษาทางด้านวิชาชีพอื่น ๆ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาอีกด้วย สำหรับข้อมูลทั้งหลายที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านอาจารย์ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านทุกข้อจากแบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

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

3. วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

- () 1 - 4 ปี
() 5 - 12 ปี
() 13 - 24 ปี
() 25 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจทัศนคติของท่านที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย **วงกลม** รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบ ซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

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

ข้อที่	ข้อความ	รู้สึกบ่อยเพียงใด						
1.	รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	0	1	2	3	4	5	6
2.	รู้สึกหมดแรงหลังเลิกงานแต่ละวัน	0	1	2	3	4	5	6
3.	รู้สึกอ่อนเพลียละเหยเมื่อตื่นนอนตอนเช้าและเมื่อนึกถึงว่าจะต้องไปเผชิญกับการทำงาน.....	0	1	2	3	4	5	6
4.	รู้สึกว่าตนเองสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียน นักศึกษาได้โดยง่าย.....	0	1	2	3	4	5	6
5.	รู้สึกว่าตนเองปฏิบัติกับนักเรียน นักศึกษาบางคนเหมือนกับพวกเขาเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตจิตใจ	0	1	2	3	4	5	6
6.	การทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนตลอดทั้งวันทำให้รู้สึกเครียด	0	1	2	3	4	5	6
7.	รู้สึกว่าตนเองสามารถช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาแก้ไขปัญหาได้อย่างดี	0	1	2	3	4	5	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	รู้สึกบ่อยเพียงใด						
8.	รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่	0	1	2	3	4	5	6
9.	รู้สึกว่างงานที่ปฏิบัติส่งผลทางบวกต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น ๆ	0	1	2	3	4	5	6
10.	รู้สึกว่าจิตใจกระด้างต่อผู้คนมากขึ้นนับตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานนี้	0	1	2	3	4	5	6
11.	รู้สึกวิตกกังวลว่างานที่ทำอยู่ทำให้ตนเองเป็นคนที่มีจิตใจกระด้างขึ้น	0	1	2	3	4	5	6
12.	รู้สึกว่าตนเองกระปรี้กระเปร่าในการทำงานมาก	0	1	2	3	4	5	6
13.	รู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ทำให้คับข้องใจ	0	1	2	3	4	5	6
14.	รู้สึกว่างงานที่ทำมีมากกว่าที่ควรจะเป็น	0	1	2	3	4	5	6
15.	รู้สึกอ่อนใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษาบางคน จนไม่อยากจะใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษาคนอื่น ๆ	0	1	2	3	4	5	6
16.	รู้สึกเครียดมากเมื่อต้องทำงานติดต่อกับผู้คนโดยตรง	0	1	2	3	4	5	6
17.	สามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับนักเรียนได้ไม่ยาก	0	1	2	3	4	5	6
18.	รู้สึกเบิกบานใจเมื่อได้ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษา	0	1	2	3	4	5	6
19.	รู้สึกว่าประสบความสำเร็จอันมีคุณค่าหลายประการกับงานที่ปฏิบัติอยู่	0	1	2	3	4	5	6
20.	รู้สึกหมดความอดทนที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	0	1	2	3	4	5	6
21.	สามารถจัดการกับปัญหาทางอารมณ์ของคนได้อย่างสุขุมรอบคอบในการทำงาน	0	1	2	3	4	5	6
22.	รู้สึกว่าถูกตำหนิ เมื่อนักเรียนมีปัญหา	0	1	2	3	4	5	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาสาเหตุต่าง ๆ ต่อไปนี้ ว่าสาเหตุข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย หรือบางครั้งทำให้ไม่อยากที่จะปฏิบัติหน้าที่สอนอีกต่อไป ขอให้ท่านพิจารณาว่าสาเหตุแต่ละข้อนั้นก่อให้เกิดความรู้สึกในระดับใดแก่ท่าน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตามระดับความรู้สึกของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้					
2.	ไม่มีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน					
3.	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือพยายามหาทางช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญต่อปัญหาทางด้านการเรียนการสอน					
5.	ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจจากผู้บริหารวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน					
6.	ปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารวิทยาลัย					
7.	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					
8.	เพื่อนร่วมงานมีปัญหาแตกแยกและแข่งขันชิงดีชิงเด่น					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	นักเรียนนักศึกษา ไม่มีความตั้งใจในการเรียน					
10.	นักเรียน นักศึกษา มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน					
11.	วิทยาลัยไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน นักศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12.	ต้องปฏิบัติงานที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายอย่าง					
13.	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยปราศจากกำลังคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ					
14.	จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มากเกินไป					
15.	ไม่มีโอกาสได้รับนิชมชอบในงานที่สำคัญ					
16.	มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย					
17.	ขาดโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในวิชาที่สอน					
18.	วัสดุ อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม					
19.	ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้คาดหวัง					
20.	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้รู้สึกไม่สบายหรือฉืดฉาดในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.	ชั้นเรียนแออัดทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ					
22.	ความรู้สึกที่ว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้าและไม่เป็นที่ยอมรับ					
23.	สภาพที่ตั้งวิทยาลัยอยู่ห่างไกล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป - กลับ					
24.	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม					

ปัญหาอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญที่มีส่วนก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้