

371.1

๑๑ ๒๕๓๓

๘.๓

ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

ปริญาพนธ์

ของ

บัญชา ศรีทนารถ

13 พ.ค. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
กุมภาพันธ์ 2540
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒ 36137

๓

ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

บัญชา ศรีहनารณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

กุมภาพันธ์ 2540

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบความท้อแท้ตามสถานภาพ ส่วนตัว จัดลำดับสาเหตุของความท้อแท้ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว และ สาเหตุของความท้อแท้กับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัย เทคนิค กรมอาชีวศึกษา จำนวน 534 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดความท้อแท้และสาเหตุ ของความท้อแท้ ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาขึ้นมาจากแบบวัดความท้อแท้ของ แมสลาซ (Maslach burnout inventory) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test t-test สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

ครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีความท้อแท้ด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูช่างอุตสาหกรรมที่กลุ่มอายุ 25-34 ปี และ 35-44 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูช่างอุตสาหกรรมที่สมรส มีความ ท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็น โสด อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนาต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม 3 อันดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน เงินเดือนไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ไม่มีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็น ปัญหาสำคัญของวิทยาลัย สถานภาพส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ

สาเหตุของความท้อแท้ที่สัมพันธ์ทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุจากผู้บริหาร สาเหตุจากเพื่อน ร่วมงาน สาเหตุจากการนิจรรณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ สาเหตุการมีภาระงาน

มากเกินไป สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า
สาเหตุจากสภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เอื้อกุล

สาเหตุของความท้อแท้ที่สัมพันธ์ทางลบ กับความท้อแท้ ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อ
บุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุส่วนบุคคล สาเหตุจากเพื่อน
ร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษา สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความ
คลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ สาเหตุ
จากการมีภาระงานมากเกินไป สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
สาเหตุจากสภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู

✓ สาเหตุของความท้อแท้ที่สัมพันธ์ทางบวก กับความท้อแท้ด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุส่วนบุคคล สาเหตุจาก
ผู้บริหาร สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษา สาเหตุจากการพิจารณาความดี
ความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือ
รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สาเหตุ
จากการขาดความก้าวหน้า สาเหตุจากสภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู

THE BURNOUT AND RELATED CAUSES FOUND IN THE PERFORMANCE OF
INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS UNDER THE TECHICAL COLLEGE SECTION
THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

BUNCHA SRIHANAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for
the Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University

February 1997

The purpose of this research to study the degree of comparison of burnout in personal status, rank the burnout causes, and find the relation between personal status and the burnout causes on many factors.

The samples for the study are 534 industrial educational teachers, under the technical college section, Department of Vocational Education

The tool use for data collection was questionnaires measured burnout and burnout causes which were improved and development from Masluch Burnout inventory. The data were statistically analyzed by using mean, standard deviation, F-test, t-test and simply correalation.

The results of study are as follows. industrial education teachers, under the technical college section, Department of Vocational Education have the burnout in emotional exhuation, personal accomplishment at the moderate level, depersonalization at the low level.

Industrial education teachers who are between 25-34 years and 35-44 years have the burnout in emotion exhuation more than industrial teachers who are under 25 years at the .05 level of statistical significance

Married industrial education teachers have the burnout in emotion exhuation more than single. industrial teachers at .05 level of statistical significance industrial teachers who are different experience education and birthplace are not different

The burnout causes of industrial teachers are. First, The qualification salary isn't fitting for expense in the daily life, second, the salary is lower than the duty, Third, no chance to make a decision or make the policy which is the college main problem. Personel status isn't related in burnout.

The causes between negatively relation burnout and the burnout in emotion exhaustion at .001 level of statistical significance are the administrators, the colleagues, working considerations, uncleanly roles, no chance to make a decision or take responsibilities in his performance, overmuch duties, lack of facilities for working, no progressive performance, low circumstances of teacher profession, the salary and the welfare are not good.

The causes between negatively relation burnout and the burnout of depersonalization at .001 level of statistical significance are personality causes, the students, working considervations, uncleanly roles, no chance to make a decision or take responsibilities in his performance, overmuch duties, lack of facilities for working, low circumstances of teacher profession.

The causes between positively relation burnout and the burnout of personal accomplishment at .001 level of statistical significance are personality causes, the administrators, the colleagues, the students, working considerations, uncleanly roles, no chance to make a decision or take responsibilities in his performance, no pro-gressive performance and low circumstances of teacher profession.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อน โคนสูง)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อน โคนสูง)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ศุภตล ประสงค์สุข)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุดใจ เท่งาสีไพร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริฎา พูลสุวรรณ)

วันที่ 24 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์เจษฎา ทิริฎกาญจน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไข ส่วนวนภาษาในการเขียนเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอาจารย์ ศุภดล ประสงค์สุข และอาจารย์สุดใจ เทง้าสีไพร ที่ได้กรุณาช่วยเป็นคณะกรรมการสอบ ซึ่งให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์วารินทร์ สายโอบเอื้อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กาญจนา สมใจเพ็ง อาจารย์เสาวลักษณ์ สุนทรา คุณอัษฎลี ปิ่นทองคำ และคุณกรกช ศิริ ที่กรุณาตรวจแก้ไข และแนะนำการสร้างแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อย

ขอขอบคุณคณะครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ทุกคนที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความราบรื่น อย่างดียิ่ง

ผู้วิจัยขอแสดงความดีทั้งหมดของงานวิจัยครั้งนี้แด่บิดา-มารดา และครู-อาจารย์ อันเป็นที่เคารพรักสูงสุด

บัญชา ศรีทหารรถ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1
	ภูมิหลัง..... 1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... 4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า..... 5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า..... 5
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 9
	สมมติฐานการวิจัย..... 12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 13
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้..... 13
	ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้..... 17
	สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้..... 20
	ผลที่เกิดจากความท้อแท้..... 34
	การวัดความท้อแท้..... 44
	ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพร่วมกับความท้อแท้..... 45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้..... 46
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... 57
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 57
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 59
	การสร้างเครื่องมือ..... 65
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 66

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	109
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	110
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	110
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
อภิปรายผล.....	113
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก	139
ภาคผนวก ข	152
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	157

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	รายชื่อกองวิทยาลัยเทคนิคที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	58
2	เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ของแมสลาซ.....	64
3	ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา.....	67
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมโดยรวม.....	74
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี.....	76
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25-34 ปี.....	77
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 35-44 ปี.....	78
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป.....	79
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี.....	81
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ 5-12 ปี.....	82
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ 13-24 ปี.....	83
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ 25 ปีขึ้นไป.....	84

13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี.....	86
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี.....	87
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี.....	88
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพ โสด.....	90
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่สมรสแล้ว.....	91
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับวิทยาลัย.....	93
19	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดกับวิทยาลัย.....	94
20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่าง อุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน.....	96
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูช่าง อุตสาหกรรมรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	97
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่าง อุตสาหกรรมที่ประสบการณ์ต่างกัน.....	98
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่าง อุตสาหกรรมที่วุฒิการศึกษาต่างกัน.....	99
24	ความแตกต่างของความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมที่สถานภาพ ต่างกัน.....	100

25	ความแตกต่างของความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมที่ภูมิลำเนาต่างกัน.....	101
26	การจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมโดยรวม.....	102
27	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ.....	105
28	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความก้าวหน้ากับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ.....	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
2 กราฟเชิงเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา.....	75
3 กราฟเชิงเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ.....	80
4 กราฟเชิงเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์.....	85
5 กราฟเชิงเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	89
6 กราฟเชิงเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ.....	92
7 กราฟเชิงเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามภูมิภาค.....	95

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล ให้เจริญงอกงามด้วยภูมิปัญญา ทักษะ จริยธรรม คุณธรรม และสุขภาพอนามัยตามศักยภาพที่ควรจะเป็น ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อม ใช้ทักษะในการประกอบอาชีพได้ตามควรแก่อัตภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างผาสุกในสังคม (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529 : 9) การจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นอยู่ที่ตัวครูและคุณภาพของครูเป็นสำคัญ (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2531 : 10) ในสังคมทั่วไปครูมีบทบาทหลายประการได้แก่ บทบาทให้การศึกษา อบรมศีลธรรมจรรยา ถ่ายทอดวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ สังคม การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีของโรงเรียนกับชุมชน และการปฏิรูปสังคม (สาโรช บัวศรี. 2528 : 27; สายหยุด จำปาทอง. 2529 : 6-7)

ดังนั้น ภาระหน้าที่ของครูจึงมีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและ โดยทางอ้อมต่อนักเรียนและสังคม ครูจำเป็นต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลมากมาย นับตั้งแต่ นักเรียน เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียนและผู้อื่นที่มาเกี่ยวข้องกับกิจการ ของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526 : 180) บทบาทและภาระหน้าที่ครูนับเป็นงานที่ต้อง บริการสังคมหรือสาธารณชนโดยทั่วไป เช่นเดียวกับกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ อาทิ ผู้ให้บริการแนะแนว ตำรวจ แพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น วิชาชีพเหล่านี้เป็นวิชาชีพที่การปฏิบัติ หน้าที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาขอรับบริการ หรือสาธารณชนเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง และ จำเจ ย่อมจักต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่พึงประสงค์ ตามมา หากเกิดภาวะเช่นนี้ติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ จะส่งผลกระทบต่อจิตใจ และร่างกาย ที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดให้บรรเทา ลงได้จะทำให้เกิดความเครียดและความท้อแท้ขึ้น (Maslach and Jackson. 1981 : 91-113) มีผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้สึกต่อตนเอง รวมทั้งงานที่ปฏิบัติของผู้มี

อาชีพด้านการให้บริการและหน่วยงานการศึกษา เช่น แมสลาซ และแจคสัน (Maslack and Jackson) พบว่าบรรดาบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้อง และให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น จำนวนมากเป็นระยะเวลายาวนาน โดยใช้ทั้งร่างกายและอารมณ์ มีแนวโน้มที่จะประสบความท้อแท้ (burnout) (Schwab. 1983 : 21; Muldary. 1983 : 10) ผู้ที่มีอาการของความท้อแท้สูงจะแสดงออกด้วยอาการที่สังเกตเห็นได้ เช่น ปวดศีรษะ เป็นโรคกระเพาะ มีความเครียดตลอดเวลา โกรธง่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง มีการลางานมากขึ้น หรือบางกรณีอาจขาดงาน เจ็บช้ำ เบื่อหน่าย หมดทวัง คับข้องใจ หมดกำลังใจ หมดพลังที่จะทำงานต่อไป อาจลาออกจากอาชีพเดิมเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรืออาจทำลายชีวิตตัวเองได้ (Daniel. 1987 : 274) หากครูเกิดความท้อแท้แล้วมิได้รับการแก้ไข เพื่อลดระดับความท้อแท้ลงย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยส่วนรวม ตลอดจนทำให้สภาพของวิชาชีพครูต้องตกต่ำลงอย่างแน่นอน (Gold. 1984 : 271) ด้วยเหตุนี้ในทศวรรษที่ผ่านมาจึงมีผู้ทำการวิจัยและเผยแพร่สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครูอย่างกว้างขวาง และมีการบรรจุเรื่องความท้อแท้ของครูเป็นหัวข้อหลักในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมการศึกษาของสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1979 (Faber and Miller. 1981 : 271)

กรมอาชีวศึกษามีภารกิจในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพได้มีนโยบายและวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิตกำลังคนทั้งแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค (กรมวิชาการ. 2534 : 170) และกำหนดนโยบายเร่งพัฒนาครูอาจารย์ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สภาพการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษามีปัญหาและแรงกดดันอยู่มากน้อย ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษาได้ศึกษาภาระงานในหน้าที่ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา พบว่า นอกจากทำหน้าที่การสอนแล้วยังมีภาระงานในหน้าที่ด้านอื่น ๆ อีกมากที่ต้องรับผิดชอบ อาทิ งานกิจกรรม งานอาคารสถานที่ งานผลิตสินค้า งานปกครอง งานโครงการพิเศษ ฯลฯ และต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอีกหลายฝ่ายภายใต้เงื่อนไข และนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. 2530-2531 : 79-269) และนอกจากนี้รูปแบบการบริหารงาน

วิทยาลัยยังไม่เหมาะสมแผนพัฒนาบุคลากรไม่เด่นชัด มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติงานด้วยความสับสน (วรรณิ ศรีเพ็ญ. 2537 : 90) ซึ่งการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่โดยตรง เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น มีความรับผิดชอบสูงเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจแม้จะมีใจรักงานแต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังสับสนในหน้าที่ของตนอีกด้วย (จรรยา มิลินทร์. 2531:8) ความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ทำให้เกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานเป็นอย่างมาก (Hormon-Vaoght. 1986:862)

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบเชิงข้อมูล หลักวิชาการและความคิดเป็นเครื่องกระตุ้นให้ครูช่างอุตสาหกรรมต้องแสวงหาความรู้ เพื่อให้เข้าใจแจ่มแจ้ง และทันสมัยอยู่เสมอ แต่ครูช่างอุตสาหกรรมมีภาระงานมากจนกระทั่งทำให้ไม่มีเวลาดูคว้าหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งมีปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัย ขำรุค และมีจำนวนไม่เพียงพอ การซ่อมแซมอุปกรณ์ทำได้ยาก และสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสม ตลอดจนปัญหาด้านระเบียบวินัยและการขาดความกระตือรือร้นในการเรียนของนักศึกษา ซึ่งจากสภาพการณ์เหล่านั้น เป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับการเกิดความท้อแท้ต่อครูช่างอุตสาหกรรม (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. 2530-2531 : 59-62) ซึ่งความท้อแท้เป็นสิ่งที่ยากต่อการหลีกเลี่ยงให้พ้น อาจเกิดขึ้นกับใครเมื่อไรก็ได้ (สุรศักดิ์ ทลาบมาลา. 2527 : 57) โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ ด้านการให้บริการช่วยเหลือแก่สาธารณชน (helping professional) (Daniel. 1987 : 271)

ในด้านเศรษฐกิจครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีสถานะทางเศรษฐกิจยังไม่มั่นคง เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพสังคมปัจจุบันและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีต่ำเกินไป ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอ (วรรณิ ศรีเพ็ญ. 2537 : 50) อีกทั้งต้องมีภาระรับผิดชอบครอบครัวเป็นเหตุให้ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากรายได้ที่เป็นเงินเดือน (มังกร สระศรี. 2531 : 86) และถ้าไปทำงานอื่นที่ดีและมีรายได้มากกว่าก็จะขอย้ายเปลี่ยนงานไป ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจและไม่ผูกพันในวิชาชีพ (วิจิตร ศรีสะอาด. 2531 : 86)

2531 : 24) เมื่อครูมีความท้อแท้ประสิทธิภาพการทำงานจะลดต่ำลง การเตรียมการสอน
 ตลอดจนความเอาใจใส่ต่อนักเรียนนักศึกษาลดลง เกิดความอ่อนล้าทางร่างกาย และจิตใจ
 บ่อยครั้ง รวมทั้งทุ่มเทให้กับงานน้อยลง (Faber and Miller. 1981 : 273) ซึ่งมีผล
 โดยตรงต่อประสิทธิภาพของการศึกษาเป็นอย่างมาก จากสภาพการณดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่
 จะศึกษาสภาวะความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม และดำเนินการวิเคราะห์
 ว่ามีสาเหตุอะไรที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อแท้ และสาเหตุเหล่านั้นมีความสัมพันธ์
 กับความท้อแท้ในด้านใดเพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหา และได้สารสนเทศประกอบการพิจารณาในเรื่อง
 การบริหารบุคลากร อันเป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ
 ของบุคลากรต่อไป

* ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
 กรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกอง
 วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามสภาพส่วนตัว คือ
 - 2.1 อายุ
 - 2.2 ประสบการณ์ทำงาน
 - 2.3 วุฒิกการศึกษา
 - 2.4 สถานภาพ
 - 2.5 ภูมิลำเนาเดิม
3. เพื่อจัดลำดับสาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัย
 เทคนิค กรมอาชีวศึกษา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้านสถานภาพส่วนตัวและสาเหตุ กับความท้อแท้ในด้าน
 ต่าง ๆ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาและจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ตลอดทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวและสาเหตุกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งผลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบในการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของกลุ่มประชากร ประกอบด้วยครูช่างอุตสาหกรรม สายปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีจำนวนวิทยาลัยเทคนิค 78 แห่ง แบ่งเป็น 5 ภูมิภาค ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออก และกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ จำนวนครูช่างอุตสาหกรรมทั้งหมด 5,339 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) ^{in probability} ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- 2.1 วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีทั้งหมด 5 ภูมิภาค
- 2.2 สุ่มวิทยาลัยเทคนิคในแต่ละภูมิภาคให้ได้ร้อยละ 50 เพื่อเป็นตัวแทนแต่ละภูมิภาค โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)
- 2.3 ได้วิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้ง 5 ภูมิภาค จำนวน 40 แห่ง
- 2.4 สุ่มครูช่างอุตสาหกรรมให้ได้ร้อยละ 10 จากจำนวนครูช่างอุตสาหกรรมทั้งหมด 5,339 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 534 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพส่วนตัว

3.1.1.1 อายุ

3.1.2.2 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.3.3 วุฒิกการศึกษา

3.1.4.4 สถานภาพ

3.1.5.5 ภูมิลำเนาเดิม

3.1.2 สาเหตุของความท้อแท้

3.1.2.1 สาเหตุส่วนบุคคล

3.1.2.2 สาเหตุจากผู้บริหาร ✓

3.1.2.3 สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน ✓

3.1.2.4 สาเหตุจากนักศึกษา

3.1.2.5 สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ

3.1.2.6 สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท

3.1.2.7 สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจ

หรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และ ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ✓

3.1.2.8 สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป ✓

3.1.2.9 สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการ

ปฏิบัติงาน

3.1.2.10 สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า

3.1.2.11 สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู

3.1.2.12 สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกลด ✓

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม

สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา 3 ด้านคือ

- 3.2.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 3.2.2 ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล
- 3.2.3 ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังกล่าว สามารถนำมาจัดเป็นกรอบความคิด (conceptual framework) ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

- 1. สถานภาพส่วนตัว
 - 1.1 อายุ
 - 1.2 ประสบการณ์
 - 1.3 วุฒิการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.5 ภูมิลำเนาเดิม

- 2. สาเหตุของความท้อแท้
 - 2.1 สาเหตุส่วนบุคคล
 - 2.2 สาเหตุจากผู้บริหาร
 - 2.3 สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน *อันเนื่องมาจากเพื่อน*
 - 2.4 สาเหตุจากนักศึกษา
 - 2.5 สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ
 - 2.6 สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท
 - 2.7 สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจ หรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 2.8 สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป
 - 2.9 สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
 - 2.10 สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า
 - 2.11 สาเหตุจากสภาพงานที่ตกร้าของอาชีพครู
 - 2.12 สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ *ที่เกื้อกูล*

- ความท้อแท้ (burnout)
- 1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
 - 2. ความต้อยลัมภ์นัธภาพต่อบุคคล
 - 3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความท้อแท้ หมายถึง อาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ความเหนื่อยอ่อน หมดร่างกายและใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและมีความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกตนเองไร้ความสามารถไม้อาจจะทำการปฏิบัติงานของตนเองบรรลุความสำเร็จได้ ซึ่งความท้อแท้จะมีลักษณะที่สำคัญ 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน ล้าเรี่ยวแรงตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนั้นาน ๆ จะทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติการสอนหรือร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลดีได้

1.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (depersonalization) หมายถึง ความมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงให้เห็นตั้งแต่ความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน ความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

1.3 ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (personal accomplishment) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำให้นักเรียนประสบผลตามที่คาดหวังได้

2. สาเหตุของความท้อแท้ หมายถึง สถานการณ์หรือปัจจัยที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สาเหตุส่วนบุคคล หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากความมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานสูง และความรู้สึกที่มีต่อตัวเองในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีเจตคติต่อตัวเองในทางลบ

2.2 สาเหตุจากผู้บริหาร หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากการให้ความสนใจและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการสั่งการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย

2.3 สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรต่าง ๆ ในวิทยาลัย

2.4 สาเหตุจากนักศึกษา หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากความมีระเบียบวินัยตลอดจนความสนใจในวิชาที่เรียน

2.5 สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากเกณฑ์ในการพิจารณาและความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

2.6 สาเหตุที่เกิดจากความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากความไม่เด่นชัดในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานของตน

2.7 สาเหตุจากการ ไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากที่ขาดการได้รับผิดชอบงานที่เด่น ๆ ในวิทยาลัยและร่วมตัดสินใจที่เป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัย

2.8 สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากปริมาณงานที่ได้รับมากเกินไปจนขอบเขต อำนาจหน้าที่ของครูช่างอุตสาหกรรม

2.9 สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับหน้าที่ความสะดวกในการคมนาคมระหว่างที่พักและวิทยาลัย การขาดวัสดุ สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน

2.10 สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากความเจริญในหน้าที่ตำแหน่งและผลงานที่ได้รับจากการทำงาน

2.11 สาเหตุจากสภาพงานที่ตกต่ำของอาชีพครู หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากความภูมิใจในอาชีพที่จะมาเป็นครู

2.12 สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ กูฏ หมายถึง เหตุที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากอัตราเงินเดือนที่รายได้และสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการ

3. ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมสามัญศึกษา หมายถึง ครูที่สอนประจำแผนกช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์

4. สถานภาพส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม

4.1 อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของครูช่างอุตสาหกรรม ซึ่งจำแนกเป็น 4 ช่วง ตามผลการวิจัยของ ชวาบ และอิวานิชกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72)

- 4.1.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี
- 4.1.2 อายุ 25-34 ปี
- 4.1.3 อายุ 35-44 ปี
- 4.1.4 อายุ 45 ปีขึ้นไป

4.2 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนนับแต่เริ่มรับราชการครู แบ่งเป็น 4 ช่วง ตามผลการวิจัยของ ชวาบ และอิวานิชกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-71)

- 4.2.1 1-4 ปี
- 4.2.2 5-12 ปี
- 4.2.3 13-24 ปี
- 4.2.4 25 ปีขึ้นไป

4.3 วุฒิต่างการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับ แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

4.4 สถานภาพ หมายถึง สถานะทางครอบครัวแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ โสด และสมรสแล้ว

4.5 ภูมิภาคเพิ่มเติม หมายถึง ถิ่นกำเนิดของครูช่างอุตสาหกรรมแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ มีภูมิภาคเพิ่มเติมเป็นจังหวัดเดียวกับที่ตั้งวิทยาลัยและมีภูมิภาคเพิ่มเติมเป็นคนละจังหวัดกับที่ตั้งวิทยาลัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีความ
ท้อแท้ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง
2. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ
ภูมิฐานะเดิมแตกต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน
3. ความท้อแท้ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางด้านสถานภาพส่วนตัว และ
สาเหตุของความท้อแท้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ดังนั้น จึงได้ศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความหมายของความท้อแท้
2. ระยะเวลาที่เกิดความท้อแท้
3. ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้
4. สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้
5. ผลที่เกิดจากความท้อแท้
6. การวัดความท้อแท้
7. ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ของครู

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความท้อแท้

แนวความคิดเรื่องความท้อแท้ได้เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1974 จากการศึกษาของ ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ (Freudenberger) พบว่า ในกลุ่มของผู้ที่ทำงานคลีนิกส่วนตัวบางคน มีความรู้สึกอ่อนล้าและเหนื่อยอ่อน เป็นไข้ไม่รู้จักหาย ได้รับความทุกข์ทรมานจากการปวดศีรษะบ่อย ๆ เป็นโรคกระเพาะอาหาร นอนไม่ค่อยหลับ นอกจากผู้ที่ทำงานในคลีนิกส่วนตัวแล้ว ผู้ที่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่น ด้วยการทำงานที่หนักเกินไป คร่ำเคร่งกับงานเป็นเวลานาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความกดดันขึ้น และมีอาการทางร่างกาย และจิตใจ ดังกล่าวแล้ว ฟร็อดเดนเบอร์เกอร์ จึงได้กำหนดคำว่า "ท้อแท้" (burnout) ขึ้นมา เพื่ออธิบายอาการของความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย (Maslach and Schaufeli.

ต่อมามีผู้ศึกษาความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ อีก เช่น ผู้มีอาชีพบริการด้านสุขภาพอนามัยและสังคม อาชีพบริการผู้อื่น อาชีพดูแลเด็ก อาชีพพยาบาล (Perlman and Hartman. 1982 : 283-305)

วิธีการศึกษาเรื่องความท้อแท้เริ่มจากการเขียนบรรยายประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เขียนจนถึงการใช้วิธีการทางสถิติและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบซึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1977 เป็นต้นมา

ได้มีผู้ให้ความหมายของความท้อแท้ไว้หลายความหมายดังนี้

ฟรอนเตนเบอร์เกอร์ (Freudenberger. 1974 : 159-160) ให้ความหมายว่าเป็นความไม่สมหวัง เบื่อหน่ายงานที่ทำมาเป็นเวลานาน เกิดความอ่อนล้าเพราะว่าความต้องการในพลังและความคิดมากเกินไป ซึ่งความท้อแท้เกิดขึ้นในลักษณะอาการที่แตกต่างกัน ผันแปรไปตามแต่ละบุคคล โดยปกติจะเกิดขึ้นประมาณหนึ่งปีหลังจากที่ได้เริ่มทำงานในหน่วยงาน

แมสลาซ (Maslach. 1978 : 113) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เกี่ยวข้องกับ การสูญเสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความสนใจ หรือความเอาใจใส่กับผู้มารับบริการ ผู้ที่เกิดความท้อแท้ นั้นได้รับความกดดันและความเครียดจากงานที่ทำ และไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ จนในที่สุดก็จะเกิดความท้อแท้ขึ้น

ฟรอนเตนเบอร์เกอร์ และริเชลสัน (Freudenberger and Richelson. 1983 : 13) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้จะเป็นคำที่ใช้อธิบายได้ดีที่สุดถึงการหมดไป หรือลดลงซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะมีลักษณะของความเบื่อหน่าย อ่อนล้า และคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากการทุ่มเทกระทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวัง แต่ต้องประสบกับความล้มเหลว ซึ่งเป็นสิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นกับคนหนุ่มคนสาวที่มีความรับผิดชอบอยู่ในตัว ในการที่จะคิดสร้างสรรค์ สิ่งที่เป็นความดีให้เกิดขึ้นกับโลก ด้วยการเข้ามามีอาชีพในด้านการให้บริการและช่วยเหลือแก่สาธารณชนด้านต่าง ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู หรือนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

เชอร์นิส (Cherniss. 1980 : 18) อธิบายว่า ความท้อแท้เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในอาชีพไปในทางลบ เลื่อมถอยในเรื่องของความ เชื่อถือไว้วางใจและอุดมการณ์ พยายามหลีกเลี่ยงจากงานที่ทำ เป็นลักษณะของการตบ สอนความเครียดจากการปฏิบัติงาน

เคิร์ก และวอลเตอร์ (Kirk and Walter. 1981 : 147) ได้ให้คำจำกัด ความว่า ความท้อแท้ คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางกายและอารมณ์ รวมทั้งการเกิดขึ้นมาของ ทัศนคติที่ไม่ดี อันเป็นผลมาจากสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน

เวนิกา และสปรัดเลย์ (Veniga and Spradley. 1981 : 6-7) ให้ ความหมายว่า เป็นสภาพความอ่อนล้าสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางอารมณ์และจิตใจ ที่เป็นผลมาจาก ความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการผ่อนคลาย ทำให้ร่างกายและแรงใจ ของผู้ปฏิบัติงานลดลง สิ่งที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมอื่นเข้ามาผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ท้อแท้มักจะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

ไนเฮาส์ (Niehouse. 1981 : 25-28) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่ เกิดขึ้นกับผู้ที่มีอาชีพช่วยเหลือบริการผู้อื่น เช่น งานสอน พยาบาลและงานสังคม ความท้อแท้ เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความท้อแท้จะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน จนเฉื่อยง่าย ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้าย และรู้สึก ว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับนับถือ

มัลดารี (Muldary. 1983 : 12) ให้ความเห็นว่า ความท้อแท้เป็นขบวนการ ที่เกี่ยวกับสุขภาพในการประกอบอาชีพ สืบเนื่องมาจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่อง ของความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือ จึงประสบกับความอ่อนล้าและต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และ องค์กร

โกลด์ (Gold. 1984 : 272) ได้กล่าวไว้ว่า มักจะมีความเข้าใจสับสนว่า ความ ท้อแท้ นั้น คือ ความเครียดนั่นเอง ซึ่งความจริงแล้วความท้อแท้จะมีลักษณะคล้ายกับความ เครียด แต่จะไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ความท้อแท้จะเป็นผลมาจากความเครียดที่ไม่ได้รับการ ผ่อนคลายหรือได้รับการช่วยเหลือใด ๆ จากการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญหลายคนกล่าวว่า ความ

ท้อแท้จะเป็นผลในขั้นสุดท้ายของความพยายามหลาย ๆ ครั้ง ที่จะเผชิญกับสภาพความเครียด แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำ ท้อแท้ ไว้ว่าเป็นความอ่อนเปลี้ยเพลียใจ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 379)

จากความหมายของความท้อแท้ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความท้อแท้ เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยอ่อน ทหมดแรงกายและใจ ที่จะทำงาน มีความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกตนเองไร้ความสามารถไม่อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของตนเองบรรลุความสำเร็จได้

ระยะเวลาที่เกิดความท้อแท้

สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในบางวิชาชีพนั้น ความท้อแท้จะเกิดขึ้นหลังจากเข้าสู่อาชีพได้ไม่นานนัก (Pines and Aronson. 1981 : 83) มัลดารี (Muldary. 1983 : 44) ได้กล่าวว่าในบรรดาวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน ที่มีอัตราการขอย้ายหรือเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง นั้นแสดงว่า ความท้อแท้อาจจะเข้าไปเป็นสาเหตุเกี่ยวข้อง และผู้มีอาชีพเช่นนี้จะประสบกับความท้อแท้เมื่อทำงานไปได้ไม่ถึง 2 ปี ในช่วงเวลานี้ ผู้ที่ทำงานอาจจะประเมินสภาพการทำงาน และเห็นว่าความเครียดที่ต้องเผชิญนั้นมีมากเกินไปที่จะจัดการได้และตัดสินใจว่าสภาพการต่าง ๆ นั้นมาถึงจุดที่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงอาจจะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับต่อสู้สำหรับผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ แต่ก็มีเสมอที่ผู้ประสบกับความท้อแท้คิดว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด ก็คือ หนีไปให้พ้นจากสภาพการทำงานนั้นเลย ซาน (Zahn. 1980 : 4-6) ได้ทำการศึกษาถึงความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับผู้มีอาชีพเป็นครูในช่วงระหว่างปีที่สาม นับจากเริ่มทำงาน แต่บางครั้งอาจจะเกิดขึ้นเร็วกว่านี้หรือช้ากว่านี้ก็ได้ สำหรับบางคนนั้น ความท้อแท้อาจจะเกิดขึ้นอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็น 2-3 วัน หรือ 2-3 สัปดาห์ แล้วก็พ้นจากสภาพนี้ เนื่องจากหาทางที่จะจัดการกับมันได้ หรือไม่กี่เวลาจะทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มีความรู้สึกที่ดีขึ้น มัลดารี (Muldary. 1983 : 44) ฟร็อดเทนเบอร์เกอร์ (Freudenberger. 1975 : 74) ได้กล่าวว่า คนบางคนนั้นอาจจะประสบกับความท้อแท้อยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง

หายจากอาการนั้นแล้วก็กลับมาเป็นใหม่ ตามคำกล่าวของ ฟรอนเตนเบอร์เกอร์ ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะได้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะป้องกันตนเองจากความท้อแท้ และสามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาพความตึงเครียดไปได้โดยไม่ต้องประสบกับความท้อแท้

อย่างไรก็ตามความท้อแท้นั้นอาจจะไม่ได้นำไปสู่การขอย้ายหรือเปลี่ยนงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานบางคนอาจจะไม่คิดเปลี่ยนอาชีพไป ทั้ง ๆ ที่ต้องประสบกับความท้อแท้ แต่อย่างไรก็ตามอาจจะมีการหาหนทางเพื่อเปลี่ยนแปลงในบางสิ่งอยู่ เช่น ขอย้ายเปลี่ยนแผนกทำงาน หรือหาทางให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในขณะที่ยังหลาย ๆ คนยังทนทำงานอยู่ในที่เดิมและต้องประสบกับความท้อแท้ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จะพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่า คนที่มีลักษณะเช่นนี้ก็เหมือนต้นไม้ที่ยืนตายซากทำงานเพียงให้ผ่านไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่คิดต่อต้านหรือเปลี่ยนแปลงอะไรให้ดีขึ้น

ลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้

1. ความท้อแท้นั้นจะก่อให้เกิดอาการทั้งทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติ ที่มีลักษณะผสมผสานกันไป (Lavandero, 1981 : 3) เซอร์นิสส์ ได้เขียนแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความท้อแท้ไว้ว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่มีลักษณะต้องสิ้นเปลืองทั้งร่างกายและอารมณ์ มีความคับข้องใจ และมองไม่เห็นผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ในงานเขียนและงานวิจัยในช่วงหลัง ๆ ได้มีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก โดยกล่าวว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในสภาพการปฏิบัติงาน อะไรคือความเปลี่ยนแปลงในทางลบดังกล่าว ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การสูญเสียซึ่งความสนใจและห่วงใยที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับบุคคลเหล่านั้นด้วยลักษณะเย็นชา เฉยเมย ลักษณะการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จะประกอบด้วย การเพิ่มมากขึ้นของการหมดกำลังใจ และความพยายามในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเชื่อมั่นต่อความสามารถที่จะควบคุมการทำงานของตน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมักจะมองอะไรในแง่ร้าย มีความไม่พอใจเฉยๆ เกิดขึ้นบ่อย ๆ กับผู้มารับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน หมกมุ่นอยู่กับความสะดวกสบาย

และผลประโยชน์ของตนในเรื่องเกี่ยวกับงาน มีแนวโน้มที่จะขัดโทษความล้มเหลวของตนให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ หรือชอบที่จะตำหนิต่อระบบและพยายามต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสูญเสียซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในอีกแง่หนึ่งนั้นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวพันกับความท้อแท้อาจจะไม่ส่งผลในแง่ลบทั้งหมด ตัวอย่างเช่น เป็นสิ่งที่ดีและน่าต้องการอย่างยิ่งที่ผู้มีวิชาชีพทางด้านบริการให้ความช่วยเหลือแก่สาธารณชนจะต้องมีทัศนคติที่เป็นจริง และไม่คาดหวังผลจนเกินไปต่อบุคคลที่จะต้องทำหน้าที่ให้ความรับผิดชอบช่วยเหลือ และพยายามหันเหความสนใจไปยังเรื่องภายนอกบ้าง โดยไม่ควรหมกมุ่นอยู่กับเรื่องงานเพียงอย่างเดียว การวางเฉยหรือไม่สนใจกับผู้มารับบริการบ้าง ก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้มีอาชีพเช่นนี้ อย่างไรก็ตาม มีจุดสำคัญที่ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นสิ่งจำเป็นเหล่านี้ ได้กลายมาเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา สำหรับผู้มารับบริการ ความท้อแท้จะเข้ามามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะไม่ส่งผลในทางที่ดีอีกต่อไป ถ้าจะกล่าวให้เห็นอย่างชัด ๆ ในสภาพการทำงานแต่ละวันจะมีสิ่งบ่งชี้หลายประการที่แสดงให้เห็นถึงความท้อแท้ ตัวอย่างเช่น ใครสักคนอาจจะมีอาการต่อต้านลึก ๆ อยู่ภายในต่อการที่จะออกไปทำงานในแต่ละวัน การทำงานไปมองเวลาไปก็เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างหนึ่ง รวมทั้งการผลัด หรือเลื่อนนัดกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ การหมดความสามารถที่จะทุ่มเทให้ความสนใจกับปัญหาของผู้มารับบริการพยายามที่จะยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคคลเหล่านี้ ก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งของความท้อแท้ นอกจากการเปลี่ยนแปลงในด้านลบทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากสภาพการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีอาการทางร่างกายอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ความเหนื่อยล้า เป็นไข้ หรือปวดศีรษะบ่อย ๆ มีอาการทางระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ ไข้ยามากเกินความจำเป็น เป้าหมายในชีวิตลดลง มีปัญหาทั้งทางด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน แต่ที่แน่นอนก็คือ อาการเหล่านี้อาจจะไม่ปรากฏขึ้นมาก็ได้ ในการที่จะกล่าวว่าใครสักคนกำลังประสบกับความท้อแท้บางคนอาจจะมีอาการดังกล่าวเหล่านี้ แต่ในบางรายที่เป็นกรณีพิเศษจริง ๆ อาจจะไม่มีอาการเหล่านี้ก็ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อมีอาการหรือความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคคลในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง สภาพการทำงานน่าจะเป็นสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความท้อแท้ ความท้อแท้จะไม่ใช้ลักษณะของความเครียดหรือความ

อ่อนล้า ธรรมดา และความท้อแท้ก็จะไม่ใช่การลาหรือเปลี่ยนงานไป ใครบางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้แต่ก็ยังทนทำงานอยู่ต่อไป ความท้อแท้ก็คือ การปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่หนักและก่อให้เกิดความเครียดมากเกินไป และด้วยความคิดที่ว่า สภาพที่เป็นอยู่นั้นไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ (Cherniss. 1980 : 6-7) นอกจากนี้ เซอร์นีสส์ ยังได้กล่าวไว้ว่า บรรดาผู้ที่มีอาชีพอยู่ในวงการศึกษานั้น เห็นได้ชัดว่าจะต้องประสบกับความท้อแท้

แมสลาค และแจ๊คสัน (Maslach and Jackson. 1981 : 99-113) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความท้อแท้นั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะมีลักษณะของความเหนื่อยอ่อน ลึนเรียวแรง ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนี้ นาน ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2. ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ซึ่งจะแสดงออกด้วยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลมีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะมีลักษณะของความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำให้ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือประสบผลตามที่คาดหวังไว้ได้

ความท้อแท้ในลักษณะที่สามนี้นับว่ามีความสำคัญสำหรับผู้เป็นครู ด้วยเหตุที่ครูนั้นจะไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินอย่างเดียว แต่ทำด้วยความรู้สึกที่ตนเองนั้นสามารถจะให้ความช่วยเหลือต่อนักเรียนได้ ดังนั้น ถ้าหากว่าครูมีความคิดว่าตนเองไม่อาจจะทำสิ่งใดที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน หรืองานที่ปฏิบัติได้ ก็จะมีประเมินค่าตัวเองไปในทางลบ ซึ่งนั่นหมายความว่า ผลเสียหายก็จะเกิดขึ้นกับนักเรียนด้วยเช่นกัน แมสลาค ยังได้กล่าวอีกว่า ความท้อแท้ในแต่ละลักษณะยังเป็นอิสระต่อกัน และไม่จำเป็นต้องสืบต่อเป็นขั้น ๆ จากลักษณะหนึ่ง ไปยังอีกลักษณะหนึ่ง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้บางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้ทั้งสามลักษณะนี้พร้อมกัน หรือบางคนอาจจะประสบกับลักษณะหนึ่งลักษณะใดมากกว่าลักษณะอื่น ๆ และในแต่ละระดับจะมีความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน ดังนั้น ความท้อแท้จึงค่อนข้างจะเป็นสถานะของความรู้สึกที่มีต่อลักษณะทั้งสามประการนี้ มากกว่าจะเป็นแบบมีความท้อแท้เด็ดขาด

แน่นอน หรือเป็นแบบไม่มีความท้อแท้เลย

ฟาร์เบอร์ และมิลเลอร์ (Farber and Miller. 1981 : 253) กล่าวว่า ครูที่เกิดความท้อแท้จะมีลักษณะอาการต่าง ๆ ปรากฏขึ้นมา ได้แก่ โกรธง่าย มีความกังวลใจ ความหงุดหงิด อาการซึมเศร้า เบื่อหน่าย มีความรู้สึกผิด รวมไปถึงการใช้สุราและยาเสพติด ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อไปยังครอบครัวและชีวิตแต่งงาน ส่วนในด้านการปฏิบัติงานนั้น ครูที่เกิดความท้อแท้จะวางแผนเตรียมการสอนน้อยลง มีความเข้าใจในตัวนักเรียนลดลง ความคาดหวังและความพยายามที่จะทำงานต่ำ ขาดความอดทนต่อปัญหาและเกิดความคับข้องใจในห้องเรียน มีความรู้สึกอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ และทางด้านร่างกายบ่อยครั้ง โดยทั่วไปจะรู้สึกผูกพันและอุทิศเวลาให้กับการทำงานน้อยลง

จะเห็นได้ว่า ครูที่ประสบกับความท้อแท้ นั้น จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนที่ดี ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียน และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เช่น ความเบื่อหน่าย ท้อแท้ รวมทั้งความคิดที่จะไปให้พ้นจากอาชีพครู โรงเรียนนั้นจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพไปไม่ได้ ถ้าผู้เป็นครูส่วนใหญ่ต้องประสบกับความท้อแท้ดังกล่าว

สาเหตุที่ก่อให้เกิดความท้อแท้

จากการศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับความท้อแท้ ได้ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุต่าง ๆ ของความท้อแท้ไว้ดังนี้

แมตติงลีย์ (Mattingly. 1977 : 127) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความท้อแท้จะเกิดจากความขัดแย้งในหน้าที่ในอาชีพที่ต้องทุ่มเทตัวเองในการปฏิบัติงาน และจากการที่ได้ตระหนักว่า ไม่ว่าจะทุ่มเททำงานสักเท่าไร ก็ไม่อาจจะได้ผลดังที่หวัง

วอลซ์ (Walsh. 1979 : 253) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก

1. การดูหมิ่นเหยียดหยามของผู้บริหาร
2. นักเรียนไม่มีระเบียบวินัย
3. แรงกดดันที่มาจากงานเอกสาร
4. ความรู้สึกโดดเดี่ยว

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

1. การได้รับการอบรมฝึกฝนไม่เพียงพอ
2. มีงานรับผิดชอบมากแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย
3. ผู้มารับความช่วยเหลือหรือบริการแสดงความก้าวร้าว
4. ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน
5. สภาพของระบบราชการหรือการเมืองในองค์การ
6. ช่องว่างระหว่างแรงบันดาลใจ และผลสำเร็จที่ได้รับ

✓สวิค และแฮนเลย์ (Swick and Hanley. 1980 : 72-74) กล่าวว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ที่จะนำไปสู่ความท้อแท้สำหรับผู้มีอาชีพเป็นครู ซึ่งจะประกอบด้วย

1. องค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 1.1 เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนไม่เพียงพอ
 - 1.2 มีสิ่งกีดขวางให้เกิดการหยุดชะงักในการสอนในห้องเรียนบ่อยครั้ง
 - 1.3 สภาพการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนไม่ดี
 - 1.4 มีงานเอกสารมากเกินไป
 - 1.5 สภาพการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว
2. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว
 - 2.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียน
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับสมาชิกในชุมชน
3. องค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วย
 - 3.1 นิยัยความเป็นคนชอบความสมบูรณ์แบบ
 - 3.2 ไม่มีทักษะในการวางแผน
 - 3.3 มีความมุ่งหวังในผลสำเร็จสูง

3.4 มีเจตคติต่อตัวเองไม่ดี

3.5 พยายามจะทำความสำเร็จในบทบาทที่คาดหวังยาก

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

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

แมสลาซ (Maslach. 1981 : 72) ได้ทำการศึกษพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ ส่วนตัวของบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความท้อแท้ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพ ดังกล่าวพอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. บุคลิกภาพที่อ่อนแอ ต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ คือ มีความกลัวและวิตกกังวลต่องาน ที่ยุ่งยากลำบาก ต้องพึ่งพาอาศัยขอความช่วยเหลือจากผู้ใกล้ชิด มีลักษณะขาดความเป็นตัวของตัวเอง จะเป็นคนที่ทำงานตามคำสั่งเสมอ บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวมีความเสี่ยงต่อการเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้สูง

2. บุคลิกภาพที่ไม่อดทน ไม่สามารถอดทนต่ออารมณ์โกรธ ลักษณะคนที่ตัวร้อน ไม่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบ ลักษณะดังกล่าวนี้เสี่ยงต่อการเกิดความท้อถอยได้ และจะมีผลทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับบริการ

3. บุคลิกภาพที่ขาดความมั่นใจในตนเอง จิตใจไม่มั่นคง ชอบความสะอาดสวยงาม ชอบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และลักษณะบุคลิกภาพที่รู้สึกว่าเป็นความยุ่งยากที่จะทำงานให้มี

ประสิทธิภาพและบรรลุมิติประสงค์

เบลส (Blase. 1984 : 83-110) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับผู้เป็นครูนั้นจะเกิดจากการค่อย ๆ หมดไปของความสามารถในการตอบสนอง ซึ่งเป็นผลมาจากล้มเหลวในการอบรมสั่งสอนนักเรียน

ชวาบ และอิวานิชกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72) ได้ทำการวิจัย และพบว่า ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

✓การ์ตัน (Garton. 1983 : 212) ได้สรุปว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการ ที่จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้กับผู้เป็นครู ซึ่งได้แก่

1. องค์ประกอบด้านบทบาท
2. องค์ประกอบด้านการทำงาน
3. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม
4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อิวานิชกี (Iwanicki. 1983 : 27-32) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นผลมาจากความเครียดที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพสังคม ซึ่งจะเป็นผลมาจากแรงกดดันจากพลังทางด้านการเมืองและสังคม โดยเฉพาะภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของโรงเรียนที่มีต่อประชาชน จะเป็นตัวก่อให้เกิดความเครียดอย่างสำคัญสำหรับครู

2. ความเครียดจากองค์การ เป็นผลมาจากความล้มเหลวของโรงเรียนที่จะดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียน

3. ความเครียดที่เกี่ยวกับปัญหาด้านบทบาท ซึ่งจะเป็นผลมาจากปัญหาระเบียบวินัยในห้องเรียน ครูประสบความยากลำบากในการที่จะหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมมาใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ การไม่มีเวลาเพียงพอที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ มีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง

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

1. ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของระบบโรงเรียนในปัจจุบัน
2. การเตรียมตัวไม่เพียงพอที่จะมาประกอบอาชีพครู
3. การบริหารโรงเรียน ไม่มีประสิทธิภาพ
4. ขาดความร่วมมือที่ดีจากผู้ปกครอง
5. โรงเรียนเน้นปัญหาอื่นมากกว่าเรื่องการเรียนรู้การสอน

ซูราน และเชอริแดน (Suran and Sheridan. 1986 : 742) กล่าวว่า สาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก 2 จุดใหญ่ด้วย คือ จากสภาพแวดล้อม และจากสภาพในองค์การ ซึ่งจะแยกออกได้เป็น

1. ความไม่เด่นชัดในบทบาท
2. ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
4. ปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพ
5. มีภาระหน้าที่หนักเกินไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ
7. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน

9. ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน
10. การเมืองในสถานที่ทำงาน
11. ปัญหาด้านส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูง มีอุดมคติมากเกินไป การติดงาน และการไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทุ่มเทให้กับการทำงานมากเกินไป คาดหวังในสิ่งที่ไม่จำเป็น ต้องการมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และความรู้สึกโดดเดี่ยว

ชวาบ, แจ็คสัน และชูลเลอร์ (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 ส่งเสริมในการทำงานทั้งจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 การพิจารณาการให้รางวัลและการลงโทษไม่ยุติธรรม
 - 2.5 ความไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

สนชัย เก่งนำชัยตระกูล (2529 : 86-98) วิจัยปัญหาและอุปสรรคในผู้จบหลักสูตร ระดับปริญญาตรี ภาควิชาครุศาสตร์โพนพิสัย คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ปราภณผลดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจพบว่า ครูช่างที่สอนสังกัดกรมอาชีวศึกษา ร้อยละ 68.70 ของประชากรทั้งหมด มีรายรับเฉลี่ย 6,940.28 บาท/เดือน มีรายจ่าย 6,403.54 บาท/เดือน
2. ด้านบริหารบุคคล พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการบ้านพัก และรองลงมา คือ ความยุติธรรมของผู้บริหาร
3. ด้านสังคมภายในสถานศึกษา พบว่า ความสามัคคีภายในแผนก ภายในวิทยาลัย และความร่วมมือของครูในการสร้างสื่อการสอนประจำวิชา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ระดับ
4. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า การฝึกงานของนักศึกษาจัดได้ไม่เหมาะสมกับเครื่องจักรกลอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก

5. ค่านิยมในการประกอบอาชีพครู พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับความสนใจของนักศึกษาในวิชาที่สอนเพื่อก่อให้เกิดแรงใจในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพครู พบว่า ปัญหาด้านนโยบายการบริหารบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

✓เจลีชว บุรีภักดี และคณะ. (2530-2531 : 59-64) ศึกษาวิจัยถึงรูปแบบการพัฒนาคูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งทำให้ได้ทราบถึงสาเหตุและผลที่ทำให้คูช่างอุตสาหกรรม มีอาการท้อแท้ ซึ่งแยกประเด็นได้ดังนี้

สิ่งที่คูช่างอุตสาหกรรมไม่ชอบ

1. เกี่ยวกับงานสอน
 - 1.1 ขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย
 - 1.2 การจัดซื้อวัสดุล่าช้าไม่ทันกับความต้องการ
 - 1.3 ต้องรับผิดชอบมาก ทำงานหนัก และมีงานอื่น นอกจากงานสอนมาก
 - 1.4 หลักสูตรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หลักสูตร ปวช. 30 เร่งรัดเกินไป
 - 1.5 สอนมากเกินไป
 - 1.6 สอนในวิชาที่ไม่ได้เรียนมา หรือวิชาที่ไม่ถนัด
 - 1.7 ต้องใช้เสียงมาก
 - 1.8 การซ่อมแซมอุปกรณ์ทำได้ยาก
 - 1.9 เวลาฝึกมีน้อย
 - 1.10 ตามเทคโนโลยีไม่ทัน
 - 1.11 ตำราเรียนเก่า ๆ
 - 1.12 ขาดการอบรมวิทยากรใหม่ ๆ
 - 1.13 อันตรายจากโรงงาน
 - 1.14 ระบบการเรียนการสอนที่ซ้ำซ้อน
 - 1.15 งานซ้ำซ้อน
 - 1.16 สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม

- 1.17 ไม่ชอบการเป็นครู
2. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 2.1 การประจบประแจงผู้บังคับบัญชา
 - 2.2 ผู้บริหารที่ไม่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
 - 2.3 การขาดความสามัคคี
 - 2.4 การเล่นพรรคเล่นพวก
 - 2.5 ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ยุติธรรม
 - 2.6 ความไม่เสมอภาค
 - 2.7 ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น
 - 2.8 ผู้บังคับบัญชาที่ปล่อยปละละเลย
 - 2.9 การเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
 - 2.10 การทำงานที่เห็นแก่หน้า
 - 2.11 การบริหารงานของหัวหน้างาน
 - 2.12 ผู้บริหารที่ใช้อำนาจเผด็จการ
 - 2.13 ผู้บริหารไม่คำนึงถึงประโยชน์ของนักศึกษา
 - 2.14 ผู้บริหารที่พัฒนาสถานที่มากกว่าวิชาการ
 - 2.15 ความไม่จริงใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.16 บุคลากรบางคนทวงวิชา
 - 2.17 สิ่งของที่คอยแต่จะทำลายกัน
 - 2.18 ความขัดแย้งในหมู่อาจารย์
 - 2.19 การเห็นแก่ตัว
 - 2.20 การแก่งแย่งชิงดีกัน
 - 2.21 การทับถมผู้อื่น
 - 2.22 การนินทา
 - 2.23 ผู้บริหารที่ไม่เด็ดขาด
 - 2.24 ความท้อถอย

- 2.25 การทำตนเป็นผู้สอนมากกว่าเป็นครู
- 2.26 การใช้อำนาจในทางไม่ถูกต้อง
- 2.27 ความไม่รับผิดชอบ✓
- 3. เกี่ยวกับระบบบริหาร
 - 3.1 ความล่าช้าไม่คล่องตัวของระบบราชการ
 - 3.2 งบประมาณมีน้อย
 - 3.3 ระบบบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
 - 3.4 ระเบียบกฎเกณฑ์มีมากและหลวมหลวม
 - 3.5 ความสับสน
 - 3.6 ระบบการทำงานที่ไม่มีการแบ่งงานที่ดี
 - 3.7 ความไม่เป็นธรรมในระบบการทำงาน
 - 3.8 ระบบการบริหารที่ซ้ำซ้อนไม่คล่องตัว
 - 3.9 ขาดความยุติธรรม
 - 3.10 ขาดการพัฒนาบุคลากร
 - 3.11 การทำตามกฎระเบียบของสถาบัน
 - 3.12 การพัฒนาทางด้านเทคนิคใหม่ ๆ ช้า
 - 3.13 เน้นการพัฒนาด้านอาคารสถานที่มากกว่าวิชาการ
 - 3.14 การทำงานนอกสถานที่
 - 3.15 การจัดซื้อวัสดุราคาแพงกว่าท้องตลาด
 - 3.16 การบริหารของฝ่ายบริหารโรงเรียน
 - 3.17 ระบบบริหารไม่ต่อเนื่อง
 - 3.18 ระบบการเรียน 4 เทอม
 - 3.19 การก้าวถอยงาน
 - 3.20 สถานศึกษามีต้นทุนน้อย
 - 3.21 บรรยากาศในที่ทำงานไม่อบอุ่น
 - 3.22 ระบบบริหารงานที่ไม่เป็นธรรม

- 3.23 ท้องสมุดไม้กันสมัย
- 3.24 ระบบบริหารที่รวมอำนาจไว้ส่วนกลางมากเกินไป
- 3.25 การอยู่เวรยาม
- 3.26 งานด่วน
- 3.27 การใช้ทรัพยากรผิดประเภท
- 3.28 ตำแหน่งผู้บริหาร
- 3.29 ความไม่เสมอภาคในระบบราชการ
- 3.30 ทำหน้าที่ธุรการและการเงิน
- 3.31 การติดต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง
- 4. เกี่ยวกับนักศึกษา
 - 4.1 ขาดระเบียบวินัย
 - 4.2 ไม่ค่อยสนใจเรียน ขาดความกระตือรือร้น
 - 4.3 นักศึกษาไม่สุขภาพปกครองยาก
 - 4.4 พื้นฐานความรู้ของนักเรียนต่ำ
 - 4.5 นักศึกษามีให้เลือกน้อย
 - 4.6 นักศึกษามีมากกว่าอุปกรณ์
 - 4.7 นักศึกษาตื้อรั้น
 - 4.8 ความขัดแย้งในหมู่นักเรียน
 - 4.9 การไม่มีคุณธรรมของนักเรียน
 - 4.10 สิ่งแวดล้อมไม่ส่งเสริมการเรียนของนักศึกษา
 - 4.11 นักศึกษาไม่รับผิดชอบ
 - 4.12 นักศึกษาขาดทักษะ
 - 4.13 นักศึกษาขาดความสามัคคี
- 5. ด้านสวัสดิการ
 - 5.1 รายได้น้อย
 - 5.2 ชั่วโมงสอนนอกเวลาลดลง

- 5.3 สวัสดิการไม่เพียงพอ เช่น บ้านพัก
- 5.4 ค่าตอบแทนในการสอนน้อยลง
- 5.5 สวัสดิการไม่ค่อยคล่องตัว

ภาระงานในหน้าที่ของครูช่างอุตสาหกรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามชุดที่ 2 ข้อ 1 และชุดที่ 4 ข้อ 2 ประมวล
ได้ว่า ครูช่างอุตสาหกรรมในปัจจุบันมีภาระงานหน้าที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น
หน้าที่ 7 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. หน้าที่การสอนและการเผยแพร่วิชาการ (duty of teaching and academic extension) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการสอนรายวิชาให้ลุล่วงด้วยดี รวมทั้งการเผยแพร่วิชาความรู้แก่ผู้สนใจอื่น ๆ เช่น สอนวิชาต่าง ๆ เป็นอาจารย์นิเทศการสอนของนักศึกษา เป็นวิทยากรสอนวิชาชีพแก่ประชาชน เป็นต้น
2. หน้าที่การสนับสนุนและการบริการการสอนการเรียนรู้ (duty of support to teaching and-learning) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการจัดหา จัดหมวดหมู่ เก็บรักษาซ่อมบำรุงและให้บริการเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะและอื่น ๆ อันเป็นการสนับสนุนและให้บริการแก่การสอนการเรียนรู้ของสถาบัน ทั้งนี้ เพื่อเอื้ออำนวยให้กระบวนการสอนการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น งานสื่อการสอน งานทดสอบ งานทะเบียนและวัดผล เป็นต้น
3. หน้าที่การบริหารและปกครองนักศึกษา (duty of student service and governance) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษา เพื่อให้ดำเนินชีวิตในฐานะผู้เรียนในสังกัดสถาบันแห่งนี้ได้อย่างราบรื่น และรวมถึงการให้การศึกษ เสริมหลักสูตร การแนะนำหรือแนะแนวทั้งด้านการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพและการแก้ปัญหาส่วนตัว ทั้งยังรวมถึงการจัดระบบการปกครองดูแลนักศึกษาให้อยู่อย่างเป็นระเบียบ มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี เช่น อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์แนะแนว สารวัตรนักเรียน เป็นต้น

4. หน้าที่การบริหารวิชาการ บุคลากร และสถาบัน (duty of administration of academic, personnel and institutional affairs) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการบริหารและจัดการในหน่วยงานย่อย เช่น ภาควิชาหรือแผนกวิชา และหน่วยงานใหญ่ คือวิทยาลัยหรือโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานดังกล่าวเป็นไปโดยราบรื่นและเรียบร้อย ตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร อื่น ๆ ของหน่วยงานนั้น เช่น หัวหน้างานทะเบียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานอาคารสถานที่ เป็นต้น

5. หน้าที่การพัฒนาสถาบัน (duty of institutional development) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องที่เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าเฉพาะด้าน หรือเฉพาะเรื่องให้แก่หน่วยงาน โดยรวม คือ วิทยาลัยหรือโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายจะให้ เป็นไปตามนโยบายหรือหลักการที่ผู้บริหารสถาบันกำหนดให้ เช่น งานศูนย์ข้อมูล กรรมการตรวจการจ้างงาน ชมรมวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

6. หน้าที่การธุรการและบริการทั่วไป (duty of general affairs and service) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการหรือกระทำการเพื่อให้งานธุรการและด้านบริการทั่วไปของหน่วยงานย่อย เช่น ภาควิชาหรือแผนกวิชาของหน่วยงานใหญ่ คือ โรงเรียนหรือวิทยาลัยเป็นไปโดยเรียบร้อยตามหลักการ และมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับหน่วยงานนั้น ๆ และทั้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสิ่งของภายในหน่วยงานเอง และบุคคลหรือสิ่งของภายนอกหน่วยงานที่มีเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ กรรมการบริหารวิทยาลัย งานบริการ เป็นต้น

7. หน้าที่อื่น ๆ (duty of other assignment) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการในหน้าที่ย่อยหรือชิ้นงานอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้กล่าวถึงในหน้าที่ข้อที่กล่าวมาแล้ว แต่เป็นสิ่งที่ควรได้รับการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน หรือตามนโยบาย หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เช่น เลขานุการสมาคมศิษย์เก่า งานกีฬา กรรมการหมู่บ้าน อ.น.ป. สอนนักโทษในเรือนจำ ทำโครงการขอความช่วยเหลือจากองค์การระหว่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2531 : 283-284) ได้
เรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการ
ลาออกจากราชการ หรือเปลี่ยนงานใหม่เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพการเงินไม่พอ
ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น หรือพอใช้จ่ายแต่ต้องประหยัดมากทำให้ต้องลาออกจากราชการ หรือ
เปลี่ยนงานใหม่ และสิ่งที่จูงใจของงานใหม่ดีกว่าก็คือ ค่าตอบแทนที่ดีกว่า
2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ
90 มีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา ทำให้ต้องลาออกจากราชการ
3. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและต้องการศึกษาต่อ พบว่า ลักษณะงานที่ไม่ก้าวหน้า
ไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ก้าวหน้า ทำให้ต้องลาออกจาก
ราชการ
4. ปัจจัยด้านการบริหารงานของระบบราชการ พบว่าผู้ที่ไม่พอใจในระดับราชการ
มีอยู่ถึงร้อยละ 90 ทำให้ต้องออกจากราชการ

ปัจจัยทั้ง 4 นี้เป็นปัจจัยหลัก ส่วนปัจจัยรองที่ทำให้ข้าราชการต้องลาออกจาก
ราชการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความยุติธรรม สภาพการทำงาน โอกาสใน
การแสดงความรู้ความสามารถ ลักษณะของงาน โอกาสได้ริเริ่มงานใหม่ ความมีอิสระใน
การปฏิบัติงาน ระเบียบของทางราชการ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
การยอมรับนับถือและความมั่นคงของงานใหม่

✓วรรณี ศรีเพ็ญ (2536 : 47) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออกของครูช่าง
อุตสาหกรรมในกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา พบว่า ครูช่างที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นเพศ
ชาย อายุระหว่าง 31-35 ปี มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขา
ที่ลาออกมาก คือ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมา คือ สาขาเครื่องกลและสาขาไฟฟ้ากำลัง
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออกมากที่สุด คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เก็บกูด รองลงมา ได้แก่
ด้านนโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความภูมิใจ
ในอาชีพ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออก
ต่ำที่สุด ✓

อารมย์ จินดาพันธ์ (2536 : 160-161) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า

ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูผู้หญิงและครูผู้ชายมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ข้าราชการครูที่มีวุฒิสูง (ปริญญาตรี หรือสูงกว่า) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ต่ำกว่า 14 ปี) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (14 ปีขึ้นไป) ข้าราชการครูระดับ 3 มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูระดับ 5-6

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยทุกด้านรวมกันสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ ร้อยละ 17.40 โดยมีปัจจัยด้านบุคคล (4 ตัวแปร) พยากรณ์ได้ร้อยละ 8.43 ปัจจัยด้านงาน (6 ตัวแปร) พยากรณ์ได้ร้อยละ 11.58 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (5 ตัวแปร) พยากรณ์ได้ร้อยละ 7.09 และปัจจัยด้านบทบาท (3 ตัวแปร) พยากรณ์ได้ร้อยละ 7.01 ตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานได้ดีที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ทัศนคติต่อระบบราชการ อายุ ความมีอิสระในการทำงาน ระดับการศึกษา ภาระตามบทบาท และเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยได้สอบถามผู้เชี่ยวชาญและเสนอวิธีที่จะลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไว้ด้วย โดยมีผลสรุป คือ

1. ปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหาร
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท
3. สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. การให้ความมีอิสระในการทำงาน

✓ ทวนชัย อรุณโจน์ (2537 : 1-2) ศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่าง
อุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา

1. ด้านสภาพส่วนตัวของผู้ที่ลาออก พบว่า ร้อยละ 75 แต่งงานแล้ว ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสบการณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมมาก่อน อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี
2. สาเหตุที่ลาออก พบว่า จากด้านการตอบแทนและสวัสดิการด้านองค์การการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านงานอาชีพ ด้านเพื่อนร่วมงาน
3. แรงจูงใจให้ลาออก พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการลาออกมากกว่าแรงจูงใจภายใน

จากสาเหตุต่าง ๆ ของความท้อแท้ที่ตั้งที่ได้กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า สาเหตุของความท้อแท้นั้นจะมาจากสิ่งต่าง ๆ ในสภาพการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสภาพในการทำงานและจะมาจากสาเหตุที่มาจากลักษณะส่วนตัวบางอย่าง 'สำหรับครูนั้น สาเหตุของความท้อแท้จะมาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ มีภาระหน้าที่มากเกินไป อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เป้าหมายของการปฏิบัติงานไม่เด่นชัด และจะมาจากสาเหตุเนื่องจากลักษณะบางอย่างของตัวเอง เช่น ไม่ได้รับการอบรมฝึกฝนอย่างเพียงพอในด้านการสอน ตั้งความหวังกับผลการปฏิบัติงานไว้สูงเกินไป มีอุดมคติมากเกินไป เป็นต้น

ผลที่จะเกิดขึ้นจากความท้อแท้

มัลดารี (Muldary. 1983 : 51-80) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้จะส่งผลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ลักษณะสำคัญของความท้อแท้ที่จะส่งผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจก็คือ การหมดสิ้นเรี่ยวแรงทางจิต (mental exhaustion) ซึ่งจะมีอยู่หลายลักษณะดังนี้

- 1.1 การสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงานผู้ที่ประสบกับความท้อแท้นั้นจะพบว่า มีความยากลำบากเป็นอย่างมาก ในการที่จะมีความตั้งใจหรือสมาธิในการ

ปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่จะให้ความสนใจต่อข่าวสาร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานปกติแล้ว คนเรานั้นจะมีปัญหาต่อการที่จะมีสมาธิต่อเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเวลานาน ในบางขณะนั้น เราอาจจะให้ความสนใจต่อเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่แล้วความคิดของเราก็มักจะหันเหไปยังเรื่องอื่น ๆ หรือไม่กี่เรื่องราวที่เป็นความคิดเดิมนั้น ได้ถูกแทนที่โดยสิ่งที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอก หรือในบางกรณี ความคิดที่เกิดขึ้นมาจากภายใน ทำให้เรามีความสามารถน้อยลงที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ภายนอก ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นกับผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ได้เป็นอย่างมาก ผลที่เกิดขึ้นก็คือ บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้ มักจะครุ่นคิดอยู่กับเรื่องราวที่ไม่ดีในอดีต หรือไม่กี่เรื่องราวในอนาคตที่น่าหม่นหมอง ในขณะที่จะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยลง และถึงแม้ว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ จะพยายามให้ความสนใจกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน้อยลง และถึงแม้ว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะพยายามให้ความสนใจกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่จริง ๆ แล้วในจิตใจอาจจะหมกมุ่นอยู่กับความคิดภายในก็ได้ ผลของความท้อแท้ที่มีต่อความตั้งใจหรือสมาธิในการทำงานจะมีอยู่หลายระดับและหลายแบบด้วยกัน ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดก็คือ การมีช่วงความสนใจที่สั้นลง และจะประกอบด้วยความรู้สึกวิตกกังวล อันเป็นผลมาจากความเครียดและความรู้สึกที่รุนแรงอื่น ๆ

1.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ ลักษณะสำคัญของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ก็คือการเกิดขึ้นมาของเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ เจตคตินั้นจะหมายถึง ความ โน้มเอียงที่จะกระทำในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็นพิเศษเฉพาะต่อบุคคล วัตถุ ความคิด หรือเหตุการณ์ รวมทั้งกลุ่มบุคคลที่ชี้เฉพาะได้ เจตคตินั้นพูดได้ในอีกแง่หนึ่งว่า เป็นสภาวะความพร้อมทางจิตที่จะแสดงการตอบสนองที่เป็นลักษณะพิเศษ ดังนั้น เจตคติในทางลบก็จะสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นเป้าของเจตคติที่ไม่ดีเหล่านั้น หรือไม่กี่ปฏิบัติกับมันไปในทางลบ เมื่อเจตคติในทางลบเกิดขึ้นกับผู้มิวิชาชีพทางการให้บริการ และความช่วยเหลือแก่สาธารณชน แนวโน้มของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปได้ ทั้งในลักษณะของการพยายามหลีกเลี่ยงบุคคลที่จะมารับความช่วยเหลือหรือบริการ หรือไม่กี่แสดงการตอบสนองไปในทางลบเมื่อต้องเผชิญหน้ากัน ความจริงแล้วเจตคติที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ประสบกับความท้อแท้จะไม่ใช้ปัญหาที่มีความสำคัญอะไร แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากเจตคติที่ไม่ดีนั้น ตัวอย่างเช่น ครูที่มี

เจตคติที่ไม่ดีต่อนักเรียน ก็อาจประพฤติหรือปฏิบัติกับนักเรียนไปในทางที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่ดี

เจตคติในทางลบนั้นจะแสดงออกซึ่งแนวโน้มทางพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะหลายแบบด้วยกัน ที่สำคัญก็คือ การปฏิบัติกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือด้วยท่าทีเย็นชา หรือแม้แต่จะคิดว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นเพียงวัตถุที่ไม่มีชีวิตจิตใจ และมักจะปิดความรับผิดชอบถ้าหากว่าไม่สามารถช่วยเหลือบุคคลเหล่านั้นได้ หรือไม่ก็โทษว่าเป็นเคราะห์กรรมของคนพวกนี้เอง

ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การใช้วิธีการปฏิบัติอย่างเข้มงวด ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ นั้นมักจะพยายามปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเข้มงวด เพราะการทำเช่นนี้อาจจะช่วยจัดการกับประสบการณ์ที่ยากลำบากต่อการแก้ปัญหาได้ ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ นั้นนอกจากจะแสดงออกซึ่งเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือแล้ว ยังอาจจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ซึ่งอาจจะแสดงออกด้วยการหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญหน้ากับกลุ่ม รวมทั้งมีความอดทนน้อยลงต่อลักษณะนิสัยหรือสิ่งต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อตนเอง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ อาจจะมี ความมุ่งหวังในชีวิตต่ำลง มีความรู้สึก ว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มี ความสำคัญต่ออย่างใดที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ รวมทั้งมีความคิดว่า ไม่มีสิ่งใดที่ตนเองจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และไม่มีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อตนเอง

1.3 การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติในการทำงาน ผู้ที่มีวิชาชีทางด้าน การให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน โดยเฉพาะอาชีพครูมักจะเริ่มต้นชีวิตการทำงานด้วยการมีอุดมคติและความกระตือรือร้นอย่างสูง ด้วยความเชื่อว่า ตนเองนั้นจะสามารถสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นกับโลกนี้ได้บ้าง และความคิดนี้จะนำไปสู่สิ่งที่เป็นเหมือนภาพลวงตา อุดมคตินั้นมักจะทำให้ผู้ที่มีอาชีพเช่นนี้ต้องตกอยู่ในสภาพความเครียด เนื่องจากต้องมีความผูกพันกับคนอื่น ๆ เป็นอย่างมาก และมองเห็นว่าตนเองนั้นไม่อาจจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ต้องการได้ สิ่งที่เป็นเรื่องน่าเศร้าสำหรับผู้ที่ต้องประสบกับความท้อแท้ก็คือ ผู้ที่ตกอยู่ในสภาพนี้มีจำนวน ไม่น้อยที่เริ่มต้นชีวิตการทำงานด้วยการเป็นบุคคลที่มี

แรงจูงใจสูง มีอุดมคติ และมีความกระตือรือร้นที่จะได้ปฏิบัติงาน แต่ความท้อแท้ตัวเองที่เป็นตัวการสำคัญที่ทำลายสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้หมดไป เมื่ออุดมคติหมดไป ความกระตือรือร้นในการทำงานก็หมดไปด้วย และการสูญเสียจะทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ที่มีความสามารถน้อยลงที่จะจัดการกับสิ่งที่มีผลกระทบกระเทือนจิตใจ และทำให้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้คิดที่จะผลหนีไปจากอาชีพมากยิ่งขึ้น

2. ผลของความท้อแท้ที่มีต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ ผลของความท้อแท้ที่มีต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ก็คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะประกอบด้วยความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย เหน็ดเหนื่อย ทमतหวัง ความรู้สึกไม่พึงพอใจ ความรู้สึกคับข้องใจ และอาจจะมีความรู้สึกวิตกกังวลประกอบกับความรู้สึกเหล่านี้ นั่นก็คือ ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ในขณะที่เดียวกันจะมีความรู้สึกเหนื่อย เกรี้ยว โกรธอยู่เสมอ รวมทั้งความรู้สึกหมดกำลังใจและว่างเปล่า ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะพบว่า ตนเองมีพลังงานเหลืออยู่ในตัวเพียงเล็กน้อย ในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน และบางคนอาจจะมีความรู้สึกว่าตนเอง ไม่มีเรี่ยวแรงหรือพลังงานเหลืออยู่เลย ในการที่จะทำงานให้ผ่านพ้นไปได้

3. ผลของความท้อแท้ที่มีต่อพฤติกรรม เครื่องบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือที่สุดของความท้อแท้จะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล สำหรับผู้บริหารนั้น พฤติกรรมที่สำคัญที่สุดของผู้ได้บ่งชี้บ่งชี้ก็คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานนั่นเอง ในการที่จะอธิบายถึงเรื่องนี้เราจะมุ่งดูพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามีความเกี่ยวข้องกับความท้อแท้ แต่เนื่องจากการที่จะบอกจำนวนที่แน่นอนของพฤติกรรมที่จะชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความท้อแท้เป็น เรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ดังนั้นเราจะกล่าวถึงพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดก่อน ลักษณะทางพฤติกรรมของความท้อแท้จะประกอบด้วยการกระทำต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ ด้วยการดูว่าบุคคลนั้นกระทำหรือพูดอย่างไร ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปเราจะดูพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติซึ่งจะมีดังนี้

3.1 ระดับของพฤติกรรมที่ปฏิบัติ ด้วยเหตุที่ความท้อแท้จะส่งผลให้เกิดการหมดสิ้นเรี่ยวแรงโดยทั่ว ๆ ไป ดังนั้น จึงมักจะทำให้คิดว่า บุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้จะหมดสิ้นพลังงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ว่าในบางครั้งนั้นผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ อาจเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานก็ได้ โดยจะมีลักษณะของความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมากเกินปกติ ซึ่งในกรณีนี้อาจเป็นไปได้ว่า บุคคลผู้นั้นพยายามหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล และ

ความตึงเครียด ด้วยการพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ อย่างมากมายเกินความจำเป็น เพราะการมัวซึกซ้ออยู่จะทำให้เกิดความตึงเครียดมากยิ่งขึ้น การเร่งกระทำกิจกรรมและพยายามหมกมุ่นอยู่กับงานอาจจะเป็นอาการหนึ่งของความท้อแท้ มีหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่มีอาการติดงาน (workaholic) ส่วนหนึ่งจะมีความท้อแท้เกิดขึ้นด้วย ผู้ที่ติดงานหรือบ้าทำงานนั้นดูราวกับจะมีพลังงานอยู่อย่างมากมาย แต่สิ่งที่เรามักจะไม่ได้คิดถึงกัน ก็คือ คนเรานั้นจะมีพลังงานอยู่อย่างจำกัด และการกระทำเช่นนั้นจะนำไปสู่ความท้อแท้ด้วยเช่นเดียวกัน ในทางตรงข้าม ความท้อแท้จะทำให้เกิดการลดลงของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ อาการเคลื่อนไหวของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะเชื่องช้า การจะกระทำสิ่งใดสักอย่างจะต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก หรือบางคนอาจจะมีอาการตอบสนองที่ดูเชื่องช้า การพูดจะดูช้าลง หรือพูดขาดเป็นท้วง ๆ สอดแทรกด้วยการถอนลมหายใจบ่อย ๆ ซึ่งจะเหมือนสภาพของคนที่ยึดอยู่ด้วยความกดดัน

3.2 การติดต่อสื่อสาร จากที่ได้กล่าวถึงสภาพของความท้อแท้ เราจะเห็นว่าลักษณะหนึ่งของความท้อแท้ก็คือ การสูญเสียซึ่งความเห็นอกเห็นใจและความเคารพที่จะมีให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ ซึ่งทางหนึ่งที่จะสังเกตเห็นได้ก็คือ การดูจากการที่บุคคลผู้นั้นติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เช่น จะมีการหลีกเลี่ยงที่จะต้องพูดคุยกับผู้มารับบริการ ถ้าจำเป็นต้องกระทำก็จะกระทำด้วยท่าทีเย็นชาและห่างเหินทั้งด้วยน้ำเสียงและคำพูด และจะให้ความเคารพแก่ผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือน้อยลง ในกรณีที่ร้ายแรง ความเคารพจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายเกลียดชัง หรือในอีกกรณีหนึ่ง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะหมดความสามารถในการให้ความสนใจต่อเรื่องราว หรือปัญหาของผู้มารับความช่วยเหลือ หรือบริการ

3.3 การหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับสังคมและเพื่อนร่วมงาน ไม่เพียงแต่ประสบกับความท้อแท้จะพยายามหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือนั้น แต่จะมีการหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ ด้วย ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จะรู้สึกว่าเป็นการบีบคั้นมากที่จะต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่มีจะพูดถึงสิ่งที่เลวร้ายน่าเบื่อด้วยเหตุนี้ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้จึงพยายามปลีกตัวออกจากบุคคลอื่น ๆ เนื่องจากไม่ต้องการประสบกับแรงกดดันมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ดูราวกับว่าผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ที่พยายาม

ที่จะแสวงหาหนทางต่าง ๆ ที่จะปลีกรตัวออกไปจากสังคมมากขึ้นแทบไม่รู้ลึกลับ นอกจากนั้นผู้ที่ประสบกับความท้อแท้บางคนอาจจะมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับอาชีพด้วยก็ได้ มีอยู่เสมอที่ปัญหาทางครอบครัวจะไม่เป็นสิ่งที่น่าเบื่อก่อนเกินไป ถ้าหากว่าสภาวะบีบคั้นจากการทำงานจะได้รับแก้ไขหรือจัดออกไปบ้าง ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ อาจมีความอดทนกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ความขัดแย้งทั้งทางด้านครอบครัวและสังคมจะทำให้ความท้อแท้รุนแรงมากขึ้น มีอยู่เสมอที่วงจรของความคับข้องใจ ความไม่พอใจ และการหมดซึ่งความอดทนซึ่งเป็นผลมาจากสภาพการทำงานจะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัว และหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก และทำให้สัมพันธ์สภาพทางสังคมของผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ต้องตกอยู่ในสภาวะอันตราย และทำให้เกิดความพยายามที่จะปลีกรตัวออกห่างจากสังคมมากยิ่งขึ้น

3.4 การแสดงความโกรธและความเครียดอย่างเปิดเผย ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้มีแนวโน้มที่จะแสดงความโกรธกับผู้ที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่ได้ประสบกับความท้อแท้ แนวโน้มนี้จะเกิดจากความอดทนที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ น้อยลง และจะมาจากความรู้สึกหมดพลัง ลึกลับ ไร้ประโยชน์ และความวิตกกังวล ผู้ที่ประสบกับความท้อแท้ นั้นจะมีลักษณะทางอารมณ์ที่พร้อมจะแสดงออกอย่างรวดเร็ว ผลก็คือ ไม่จำเป็นจะต้องให้เกิดความเครียดสักเท่าไรที่จะทำให้อารมณ์รุนแรงระเบิดออกมา ความท้อแท้จะทำลายระบบกลไกที่ใช้ควบคุมการแสดงออก ดังนั้น เมื่อระบบนี้ทำงานผิดพลาด ความท้อแท้จึงแสดงออกในรูปของการแสดงความโกรธอย่างเปิดเผย

3.5 การใช้จ่ายและเหล้า การใช้จ่ายและเหล้าในปริมาณที่มากเกินไปกว่าปกติ ได้ถูกกล่าวว่าเป็นผลมาจากความท้อแท้ ซึ่งอาจจะสืบเนื่องมาจากการพยายามใช้สองนี้เพื่อลดความเครียด

3.6 ผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาและวิจัยเป็นจำนวนมาก ได้แสดงให้เห็นว่า ระดับความเครียดและความวิตกกังวลที่มีอยู่ในระดับปานกลางนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น แต่ความเครียดที่มีมากเกินไปจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง และขัดขวางไปให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ความท้อแท้จะส่งผลกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ความเจือยชาและขาดงานการทำงานอย่างเจือยชาและลาขาดงาน บ่อย ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีปัญหา ซึ่งไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใดก็ตามจะถือได้ว่าเป็น ปัญหาทางด้านบุคลากรที่สำคัญอันหนึ่ง บรรดางานเขียนทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความ ท้อแท้ได้ชี้ให้เห็นว่า ความเจือยชาและการลาหรือขาดงานเป็นผลอันหนึ่งที่มาจากความท้อแท้ แต่พฤติกรรมที่เกี่ยวกับอาการทั้งสองนี้ อาจจะเป็นผลมาจากปัญหาอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานประสบ อยู่ก็ได้

2) การขอย้ายหรือเปลี่ยนงาน มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ประสบกับความ ท้อแท้ คิดว่าอะไรต่าง ๆ อาจจะต้องขึ้นบ้าง ถ้าหากว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เช่น การขอย้ายจากแผนกหรือหน่วยงานที่ทำอยู่ ในบางกรณีการเปลี่ยนแปลงเพียงเท่านั้นก็เพียงพอ แล้ว แต่สำหรับบางคนการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นยังไม่เพียงพอ และคิดว่าการที่จะหลุดพ้นไป จากความท้อแท้ก็คือ การเปลี่ยนอาชีพไปเลย หรือบางคนอาจจะมีการศึกษาหาความรู้เพิ่ม เต็มในด้านที่ตนสนใจ โดยหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า และจะได้พ้นไปจากสภาพที่เป็นอยู่ นั้น หรือจะกล่าวได้ว่าบางคนต้องการความเปลี่ยนแปลง แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในอาชีพเดิม ด้วยการทำให้ตนเองสูงขึ้น ซึ่งไม่ใช่การหนีไปจากอาชีพที่ปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้จึงพยายามแสวง หาหนทางที่จะทำให้ตนเองมีคุณสมบัติที่จะ ได้ก้าวไปสูงขึ้น แต่ที่แน่นอนก็คือ ไม่จำเป็นเสมอไป ที่ใครสักคนจะต้องประสบกับความท้อแท้เมื่อคิดจะเปลี่ยนงาน แต่ถ้าเมื่อใดที่การพยายาม แสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ นี้ เกิดขึ้นพร้อมกับอาการทางพฤติกรรมอื่น ๆ ทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย เมื่อนั้นเราก็จะกล่าวได้ว่า การคิดหาหนทางเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลมา จากความท้อแท้

วอลซ์ (Walsh, 1979 : 253) ได้กล่าวว่า ผลที่จะเกิดจากความท้อแท้จะมีดังนี้

1. ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นกับระบบประสาท อันเป็นผลมาจากความเครียด ซึ่งจะทำให้เกิดโรคทางกายได้หลาย ๆ อย่าง
2. การหยุดชะงัก หรือเลิกในอาชีพที่ปฏิบัติ
3. ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี อันเป็นผลมาจากการไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทมตความสนใจ หรือพยายามปลีกตัวออกห่างจากบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ
5. มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อนักเรียน รวมทั้งคุณภาพในการสอนลดลง

เฟเบอร์ และมิลเลอร์ (Faber and Miller. 1981 : 253) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้ นั้นจะนำไปสู่อาการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความโกรธ ความกระวนกระวาย ความล้ม ความเบื่อ ทศนคติที่ไม่ดี ความรู้สึกผิด รวมไปถึงการใช้สุราและยาเสพติด และในกรณีที่ร้ายแรงจะมีอาการจิตหลอน มีปัญหาทั้งในด้านครอบครัวและชีวิตแต่งงาน ในด้านการปฏิบัติงาน ความท้อแท้จะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง มีการลาหรือขาดงานมากเกินไปกว่าปกติและลาออกจากงานก่อนกำหนด สำหรับอาชีพครูนั้น ครูที่ประสบกับความท้อแท้จะมีการวางแผนการสอนน้อยลง ความมุ่งหวังที่มีกับนักเรียนลดลง รวมทั้งผลการสอน มีความอดทนน้อยลงกับความคับข้องใจที่เกิดจากปัญหาในห้องเรียน มีความรู้สึกหมดสิ้นเรี่ยวแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจบ่อยครั้ง พยายามจะทำตัวหมองเมินเย็นชากับนักเรียนมากยิ่งขึ้น มีความไม่ใฝ่ฝันหรือตั้งใจจริงที่จะออกจากอาชีพครู และมีความรู้สึกท้อแท้ให้กับการทำงานน้อยลง

อิวานิชกี (Iwanicki. 1983 : 29) ได้แบ่งความท้อแท้ออกเป็น 3 ระดับด้วยกัน โดยแต่ละระดับจะส่งผลดังนี้

1. ระดับอ่อน เป็นความท้อแท้ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดอาการหงุดหงิด อ่อนล้า วิตกกังวล
2. ระดับปานกลาง ความท้อแท้ในระดับนี้จะส่งผลเหมือนกับระดับอ่อน แต่จะมีช่วงระยะเวลาที่เกิดประมาณ 2 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น
3. ระดับรุนแรง ความท้อแท้ในระดับนี้จะส่งผลให้เกิดอาการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น ปวดหลังเรื้อรัง ปวดศีรษะข้างเดียว เป็นต้น

อิวานิชกี ได้กล่าวว่า ไม่ใช่เรื่องผิดปกติแต่อย่างใดที่ผู้เป็นครูจะประสบกับความท้อแท้ในระดับอ่อนและปานกลาง แต่ปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดอาการเรื้อรังทั้งทางร่างกายและอารมณ์ ที่ความท้อแท้จะกลายมาเป็นปัญหาที่ร้ายแรง มัลดารี (Muldary. 1983 : 6) ได้ศึกษางานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องความท้อแท้ และได้สรุปว่า ความท้อแท้จะส่งผลต่าง ๆ ดังนี้

ร่างกาย	อารมณ์	พฤติกรรม
1. ล้า	1. โกรธ	1. ปลีกตัวออกห่างจากผู้คน
2. นอนไม่หลับ	2. เบื่อ	2. ชัดโทษผู้มารับบริการ
3. ไม่อยากตื่น	3. ลึนหวัง หมดกำลังใจ	3. ชอบจับผิด ตำหนิผู้อื่น
4. โรคเกี่ยวกับระบบย่อยอาหาร	4. เผื่อฝัน	4. ติดต่อกับผู้มารับบริการ
5. ปวดศีรษะ	5. วิดกกังวล	5. อย่างเย็นชา
6. เจ็บป่วยบ่อย ๆ	6. เย็นชา	6. เผ่าดูเวลาในการทำงาน
7. ปวดหลัง	7. หงุดหงิด	7. ลา ขาดงาน
8. คลื่นไส้	8. มองอะไรในแง่ร้าย	8. ทำผิดเล็กๆน้อยๆเสมอ
9. หายใจถี่	9. ไม่พอใจ	9. เสี่ยง โดยไม่จำเป็น
10. น้ำหนักลด	10. สงสัยตัวเอง	10. มีปัญหาครอบครัว
11. ไหล่ตลก	11. หมดความเห็นอกเห็นใจ	11. ประสิทธิภาพในการ
12. เปลี่ยนนิสัยในการกิน	12. ไม่มีสมาธิ	12. ทำงานลดลง
	13. ขวัญต่ำ	13. ฆ่าตัวตาย
	14. อารมณ์ไม่ดี	
	15. ประเมินค่าตัวเองต่ำ	

เจลีเยว บุรีภักดี และคณะ. (2530-2531 : 76-78) ศึกษาวิจัยถึงรูปแบบการ
พัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาช่าง
อุตสาหกรรมที่ศึกษาอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งทำให้ทราบถึงพฤติกรรม
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของกับครูช่างอุตสาหกรรม ซึ่งลักษณะพฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับผลที่เกิด
จากความท้อแท้ ซึ่งมีพฤติกรรมดังนี้

1. อาจารย์ชอบตำร่านักศึกษา
2. อาจารย์ชอบบรรยายอารมณ์ หรือใช้อารมณ์กับนักศึกษา
3. สั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความยากง่ายของงาน
4. ทำโทษนักศึกษาอย่างรุนแรงและไม่เหมาะสม
5. ไม่มีจรรยาบรรณครู
6. ทำดีกับนักศึกษา
7. ตูฏกนักศึกษา
8. ไม่เอาใจใส่นักศึกษา เวลาสอนหรือให้งาน
9. ชอบชมชู้นักศึกษา
10. ตัดเกรดล่าเอียง
11. ไปขอเครื่องมื่อถูกต่อว่า
12. สอนเคร่งเครียดมากเกินไป
13. ขาดความสามัคคี
14. ขาดมนุษยสัมพันธ์
15. ถือตัวหยิ่ง
16. ขาดความรับผิดชอบ
17. ชอบตู่กนักศึกษา
18. เห็นแก่ตัว
19. ไม่ยอมรับความคิดเห็นของนักศึกษา

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความท้อแท้ันจะส่งผลเสียหายให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งล้วนแต่จะทำให้ประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลลดลง โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่จะต้องมีให้กับผู้มารับบริการหรือความช่วยเหลือ อันเป็นภาระหน้าที่หลักของกลุ่มผู้ประกอบการด้านการให้บริการ และความช่วยเหลือแก่สาธารณชน ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพที่ได้รับการกล่าววว่า จะต้องเผชิญกับความท้อแท้โดยตรง สำหรับผู้ที่เป็นครุันั้น ได้มีผู้กล่าวว่า ลักษณะสำคัญ ๆ ของผู้ที่เป็นครูที่ดีก็คือ การมีความกระตือรือร้น มีท่าทางที่เป็มิตร มีความแจ่มใสและท่าทางน่าสนใจ รวมทั้งการมีลักษณะ

ของการเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นต่องาน (Klausmier. 1985 : 326) ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว จะเป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับลักษณะของบุคคลที่ต้องประสบกับความท้อแท้อย่างสิ้นเชิง หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ครูที่ประสบกับความท้อแท้ นั้นไม่อาจจะก่อให้เกิดการเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพขึ้นได้

การวัดความท้อแท้

การวัดความท้อแท้ นั้น แมสลาซ และแจคสัน (Maslach and Jackson) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดความท้อแท้ขึ้นมาเมื่อ ปี ค.ศ. 1979 เรียกว่า Maslach burnout inventory เป็นแบบสำหรับวัดการรับรู้ถึงความท้อแท้ของผู้ประกอบอาชีพให้บริการแก่ผู้อื่น แมสแลค และแจคสัน ใช้เครื่องมือที่มีคำถามจำนวน 25 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่าง 1,025 คน เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ปรากฏว่า จำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล 5 ข้อ และความรู้สึกล้มที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ เมื่อนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 สำหรับค่าความเชื่อมั่นของด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.89 ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลเท่ากับ 0.74 และด้านความรู้สึกล้มที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.77

ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยให้ผู้ตอบบอกถึงความบ่อยครั้งของการเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ การแปลความหมายของคะแนนที่ได้ ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลสูง ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สึกล้มที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำ แสดงว่า มีระดับของความท้อแท้สูง หากค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลต่ำ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สึกล้มที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง แสดงว่า มีระดับความท้อแท้ต่ำ อย่างไรก็ตาม แมสลาซ และแจคสัน ได้กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนเองประสบกับอาการของลักษณะใดลักษณะหนึ่งในทั้ง 3 ด้าน ซึ่งความท้อแท้ นั้นไม่ใช่เป็นผลในขั้นสุดท้ายของลักษณะทั้ง 3 ด้าน ความท้อแท้ในแต่ละลักษณะเป็นอิสระต่อกัน

ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันไป หรือบางคนอาจจะประสบกับความท้อแท้ทั้ง 3 ด้านนี้พร้อมกันก็ได้ บางคนอาจจะประสบกับลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าอย่างอื่น และในแต่ละระดับจะมีความเข้มหรือความรุนแรงของอาการที่แตกต่างกัน (Maslach and Jackson. 1981 : 99-113)

ในปี ค.ศ. 1981 อิวานิชกี และชวาบ (Iwanicki and Schwab. 1982) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูในรัฐแมสซาชูเซตส์จำนวน 469 คนโดยเปลี่ยนคำว่า "ผู้รับบริการ" ในข้อคำถามเป็นคำว่า "นักเรียน" แทน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.90 ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลเท่ากับ 0.76 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.76 ต่อมาโกลด์ (Gold. 1984) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับนักศึกษาในแคลิฟอร์เนีย จำนวน 462 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านจะได้เท่ากับ 0.88, 0.74 และ 0.72 ตามลำดับ

สำหรับในประเทศไทยนั้น กิตติ แสงเทียนฉาย ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 จำนวน 305 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.82 ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลเท่ากับ 0.81 และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.77 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพกับความท้อแท้

จากการศึกษา วิจัย และทดลองของ แมสลาซ และคณะ ซึ่งได้ทำการศึกษามรรดาบุคคลที่ประกอบวิชาชีพทางด้านบริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชน รวมทั้งบุคคลในวงการศึกษา โดยทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกอย่างไรต่อตนเอง และกับบุคคลที่มารับบริการหรือความช่วยเหลือ รวมทั้งงานที่ต้องปฏิบัติ จากการศึกษาทดลองได้ชี้ให้เห็นว่า มรรดาบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่น ๆ อยู่โดยสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลายาวนาน ในบรรยากาศที่ต้องใช้อารมณ์มีแนวโน้มที่จะต้องประสบกับความท้อแท้ จากบรรดางานวิจัยที่ได้กระทำต่อมาโดยบุคคลอื่น ๆ อีก ได้แสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปแล้ว ความท้อแท้จะเกิดขึ้นกับผู้มืออาชีพต่อไปนี้

1. ครู (Hendrickson. 1979 : 36-39)
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจ (Ellison and Genz. 1987 : 1-7)
3. นักสังคมสงเคราะห์ (Pines and Kafry. 1978 : 499-507)
4. พนักงานในสถาบันบำบัดโรคจิต (Pines and Maslach. 1978: 233-237)
5. ทนายความ (Maslach and Jackson. 1978 : 52-54)
6. ผู้ให้คำปรึกษาและแนะแนว (Forney. 1982 : 435-439)
7. ผู้บริหารองค์การ (Pines and Maslach. 1978 : 234)
8. ผู้มีอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ (Hall. 1979 : 12-17)

จะเห็นได้ว่า บรรดาผู้มีอาชีพเหล่านี้ ล้วนแต่จะต้องมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือหรือยุ่งเกี่ยวกับบุคคลอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ที่ต้องใช้ทั้งร่างกายและอารมณ์ และในบรรดาอาชีพที่กล่าวมา จะเห็นว่า ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องประสบกับความท้อแท้อย่างรุนแรง (Rotier. 1983 : 72) ดังเช่นในประเทศสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มว่าปริมาณครูที่ลาออก และครูที่มีความบกพร่องทางจิต มีจำนวนมากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวพบว่า มีส่วนสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการประกอบอาชีพด้วย (Kirk and Walter. 1981 : 147) สำหรับประเทศไทยนั้น ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับการขอย้ายเปลี่ยนโรงเรียน หรือย้ายโอนจากหน้าที่ครูไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับงานสอนอีกต่อไป ส่วนหนึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้

งานวิจัยในประเทศ

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 51-67) ศึกษาความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และได้ใช้เครื่องมือแบบวัดความท้อแท้ที่ปรับและพัฒนามาจากแบบทดสอบ Maslach burnout inventory ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .83 และรายงานผลการศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลจะมีเพียงเล็กน้อย
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
4. ครูชายมีความท้อแท้มากกว่าครูหญิงบ้างเล็กน้อย
5. ครูที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า
6. ครูที่มีอายุน้อยกว่ามีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูที่มีอายุมาก
7. ลำดับสาเหตุของความท้อแท้จากมากไปหาน้อยดังนี้
 - 7.1 ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
 - 7.2 โรงเรียนไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 7.3 วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
 - 7.4 นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียน
 - 7.5 ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตั้งความหวังไว้ได้
 - 7.6 ขาดความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน
 - 7.7 มีโอกาสน้อยที่จะได้ร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางที่เป็นปัญหาสำคัญของโรงเรียน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 168-187) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า

ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็น โสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีลงมา มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุ 30-40 ปี และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-13 ปี มีความ

ท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงาน 13 ปีขึ้นไป ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีเพศ ภูมิลำเนาเดิม วุฒิกการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ กับความท้อแท้ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านความผูกพันและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านชีวสังคม (สภาพสมรส) สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ ส่วนปัจจัยกระตุ้นสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ ส่วนปัจจัยกระตุ้นสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ตัวแปรย่อย ๆ ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือ ความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความขัดแย้งในบทบาท การสนับสนุน การทำงานและการปรับตัว เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความคลุมเครือในบทบาท ความก้าวหน้าของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาทและอายุ เป็นตัวพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

สุเทพ เหล็กทும் (2535 : 58-70) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และได้ใช้เครื่องมือแบบวัดความท้อแท้ ซึ่ง กิตติ แสงเทียนฉาย ได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบวัดความท้อแท้ของ แมสลาค และแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของศาสตราจารย์เรมอน ปี แคทเทล และรายงานผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ
2. ความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

4. ความท้อแท้องค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับบุคลิกภาพองค์ประกอบระแวง-ไว้วางใจ (L) ทวาดกลัว-ประสาทมั่นคง (O) อาศัยตนเอง-อาศัยกลุ่ม (Q_2) เคร่งเครียด-ผ่อนคลาย (Q_4) และมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคลิกภาพองค์ประกอบอารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหว (C) ซื่อตรงต่อหน้าที่-ไม่ทำตามกฎ (G) กล้าสังคม-ขี้อาย (H) มีเหลี่ยม-ตรงไปตรงมา (N) ควบคุมตนเองได้-ขาดวินัยในตนเอง (Q_9)

5. ความท้อแท้องค์ประกอบความด้อยสัมพันธภาพบุคคล (DP) มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับบุคลิกภาพ องค์ประกอบเป็นอิสระแก่ตน-ถ่อมตน (E) ทำตนตามสบาย-ถี้้วระมัดระวัง (F) ทวาดกลัว-ประสาทมั่นคง (O) เคร่งเครียด-ผ่อนคลาย (Q_4) และมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคลิกภาพองค์ประกอบอารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหว (C) ซื่อตรงต่อหน้าที่-ไม่ทำตามกฎ (G) กล้าสังคม-ขี้อาย (H) จิตใจอ่อนแอ-จิตใจมั่นคง (I) มีเหลี่ยม-ตรงไปตรงมา (N) ควบคุมตนเองได้-ขาดวินัยในตนเอง (Q_9)

6. ความท้อแท้องค์ประกอบความรู้สึที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับบุคลิกภาพองค์ประกอบสติปัญญา (B) อารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหว (C) กล้าสังคม-ขี้อาย (H) และมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคลิกภาพ องค์ประกอบระแวง-ไว้วางใจ (L) ทวาดกลัว-ประสาทมั่นคง (O) อาศัยตนเอง-อาศัยกลุ่ม (Q_2) เคร่งเครียด-ผ่อนคลาย (Q_4)

รัตนา กุลคง (2536 : 54-67) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับสุขภาพจิตของครูประถมศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่กั้นตาร สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า

1. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนที่กั้นตาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ความท้อแท้องค์ประกอบความอ่อนล้า (EE) อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล (DP) อยู่ในระดับต่ำและองค์ประกอบความรู้สึที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) อยู่ในระดับปานกลาง

2. สุขภาพจิตของครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่กั้นตารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก มีสุขภาพจิตดีใน 3 กลุ่มอาการ คือ กลุ่มอาการความรู้สึ

ไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น (IS) กลุ่มอาการซึมเศร้า (D) และกลุ่มอาการโกรธแค้นเป็น
 ปรปักษ์ (H) ส่วนกลุ่มอาการที่เหลือจะมีสุขภาพจิตไม่ดี

3. ความท้อถอยองค์ประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) มีความสัมพันธ์เป็น
 บวกกับสุขภาพจิตกลุ่มอาการความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย (Som⁺) กลุ่มอาการย้ำคิด-ย้ำทำ
 (O-C⁺) กลุ่มอาการความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น (IS⁺) กลุ่มอาการซึมเศร้า (D⁺)
 กลุ่มอาการ (A⁺) กลุ่มอาการโกรธแค้นเป็นปรปักษ์ (H⁺) กลุ่มอาการกลัวโดยไม่มีเหตุผล
 (Ph⁺) กลุ่มอาการหวาดระแวง (Par⁺) และกลุ่มอาการทางจิต (Psy⁺)

4. ความท้อถอยองค์ประกอบความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล (DP) มีความสัมพันธ์
 เป็นบวกกับสุขภาพจิตกลุ่มอาการความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย (Som⁺) กลุ่มอาการย้ำคิด-
 ย้ำทำ (O-C⁺) กลุ่มอาการความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น (IS⁺) กลุ่มอาการซึมเศร้า
 (D⁺) กลุ่มอาการ (A⁺) กลุ่มอาการโกรธแค้นเป็นปรปักษ์ (H⁺) กลุ่มอาการกลัวโดย
 ไม่มีเหตุผล (Ph⁺) กลุ่มอาการหวาดระแวง (Par⁺) และกลุ่มอาการทางจิต (Psy⁺)

5. ความท้อถอยองค์ประกอบความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (PA) ไม่มี
 ความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตกลุ่มอาการความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย (Som) กลุ่มอาการย้ำคิด-
 ย้ำทำ (O-C) กลุ่มอาการความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น (IS) กลุ่มอาการซึมเศร้า
 (D) กลุ่มอาการ (A) กลุ่มอาการโกรธแค้นเป็นปรปักษ์ (H) กลุ่มอาการกลัวโดยไม่มี
 เหตุผล (Ph) กลุ่มอาการหวาดระแวง (Par) และกลุ่มอาการทางจิต (Psy)

งานวิจัยต่างประเทศ

ชวาบ และอิวานิชกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72) ได้ศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ กับความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาท พบว่า ความ
 ขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทาง
 อารมณ์และความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล

เอนเซอร์ (Ensor. 1983 : 1731-A) ศึกษาผลกระทบจากความท้อแท้ในการ
 ปฏิบัติงานและระบบการสนับสนุนของสังคม พบว่า สิ่งที่จะพยากรณ์ความท้อแท้ได้ดีที่สุด คือ
 การมีภาระงานมากเกินไป ความพอใจในการสอน ข้อมูลย้อนกลับ การแลกเปลี่ยนความ
 จริงทางสังคม ความเปลี่ยนแปลง ภาระงานต่ำเกินไป การนิเทศและอายุ ส่วนแมคแกรธ

(McGrath. 1989 : 2880-A) พบว่า ประสบการณ์ รายได้ของบุคคล การสนับสนุนของครูใหญ่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และความสนับสนุนอย่างเป็นระบบ มีผลต่อการรับรู้ความท้อแท้ของครู

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

โกเวอร์ (Gover. 1983 : 28) ได้ศึกษาระดับความท้อแท้และตัวแปรทางด้านลักษณะประชากร (demographic variables) พบว่า

1. มีความแตกต่างในระดับของความท้อแท้เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านอายุช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะการเตรียมตัวทางด้านอาชีพ และความพึงพอใจต่อทางเลือกของอาชีพในปัจจุบัน

2. ไม่มีความแตกต่างในระดับของความท้อแท้ เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรทางด้านเพศ สถานะการสมรส ระดับของการศึกษา วิชาที่ทำการสอน

เบค และการ์กีวโล (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 ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ครูที่สอนเด็กสมองพิการปานกลางมีความต้อยทางสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นต่ำกว่าครูที่เด็กปกติ และครูที่สอนเด็กพิการทางสมองอย่างอ่อน

2. ครูที่สอนเด็กสมองพิการปานกลาง มีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าครูที่สอนเด็กปกติอย่างเห็นได้ชัด

3. ครูที่สอนเด็กสมองพิการอย่างอ่อนมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าครูที่สอนเด็กปกติ

แอนเดอร์สัน และอิวานิชกี (Anderson and Iwanicki. 1984 : 109-132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับแรงจูงใจของครู ได้พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่าง

สูงระหว่างแรงจูงใจกับความท้อแท้ โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านการประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

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

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

ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสองของกลุ่มมีความแตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะการควบคุมภายในตน ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจต่อตนเองในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทฐานะของการเป็นครู ความพึงพอใจต่องานสอนในปัจจุบัน และความพึงพอใจต่อชีวิตของตน

คอตแคมป์ (Kottkamp. 1985 : 29-37) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนในบทบาท ความไม่เด่นชัดในบทบาท และการไร้อำนาจ กับความท้อแท้ได้พบว่า ความชัดเจนในบทบาทและความไม่เด่นชัดในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการไร้อำนาจกับความท้อแท้

ไวแมน และยั้ง (Whiteman and Young. 1985 : 299-305) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของครูที่มีต่อนักเรียนและความท้อแท้ ได้พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างสูงระหว่างความท้อแท้กับเจตคติของครูที่มีต่อนักเรียน โดยครูยังมีเจตคติในทางลบต่อนักเรียนมากเท่าไร ระดับความท้อแท้จะเพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น

✓ ทอมสัน (Tomson. 1986 : 305A) ได้ศึกษาความท้อแท้ของผู้เป็นครูใหญ่ได้พบว่า ความเครียดของผู้เป็นครูใหญ่จะมาจากสภาพการทำงานในแต่ละวัน ครูใหญ่ชายในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และครูใหญ่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความท้อแท้สูงกว่าครูใหญ่

ที่เป็นสตรี ครูใหญ่ในโรงเรียนระดับกลาง ครูใหญ่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา

✓ เมอร์ฟี (Murphy. 1986 : 865) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความท้อแท้ของครูในระบบการศึกษาธรรมดา กับครูในระบบการศึกษานิเทศพบว่า

1. ครูในระบบการศึกษานิเทศมีระดับความท้อแท้สูงกว่าครูในระบบการศึกษา

ธรรมดา

2. ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่องานของครูทั้งสองกลุ่ม

3. ความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้

ดีโวราห์ (Devorah. 1986 : 24-33) ได้ศึกษาความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศอิสราเอล พบว่า

1. ครูจะได้รับความพึงพอใจมากที่สุดที่ได้ช่วยนักเรียน ไม่ถูกมองไปในทางที่ไม่ดี

2. ความขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคล กับความต้องการที่ได้รับการตอบสนองอย่างแท้จริงจะส่งผลต่อความท้อแท้

3. ความท้อแท้จะเป็นผลมาจากตัวแปรต่าง ๆ ในการทำงาน

โฮลท์ (Holt. 1986 : 471) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลในด้านความเข้มแข็งอดทน ซึ่งประกอบด้วย ความอดทนต่อสภาพแวดล้อม และลักษณะการควบคุมภายในตน กับระดับของความท้อแท้ของครูสตรีในโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

1. ครูที่มีลักษณะการควบคุมภายในตนแบบภายใน (internal locus of control) และมีความรู้สึกที่ดีกับสภาพการทำงานจะมีความท้อแท้ในระดับต่ำกว่า ครูที่มีลักษณะการควบคุมภายในตนแบบภายนอก (external locus of control) และไม่มี ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

2. ครูที่มีความท้อแท้ในระดับต่ำจะมีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าครูที่มีความท้อแท้ในระดับสูง

3. ครูที่มีระดับความท้อแท้สูง จะมีประสบการณ์ในการทำงานในช่วงระหว่าง 5 ปี

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

1. ร้อยละ 10 ของครูที่ทำการศึกษาดกอยู่ในสภาวะความเครียดที่จะนำไปสู่ความ
ท้อแท้
2. ครูไม่ว่าจะสอนในเมืองหรือในชนบทจะมีสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด และ
ความท้อแท้เหมือนกัน
3. ครูที่ประสบความท้อแท้ที่น้อยที่สุด ชี้ให้เห็นว่า ครูใหญ่จะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ
และการสนับสนุนที่สำคัญ
4. แหล่งอื่น ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครู จะได้แก่ การฝึกอบรม การ
สัมมนาและการฝึกอบรมภายใน
5. ครูที่ประสบความท้อแท้ในระดับสูง มักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นที่พึ่ง และระบาย
ความรู้สึก
6. ตัวแปรด้านลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้มากที่สุดจะ ได้แก่
ครูชาย ครูที่มีอายุน้อย ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา และครูที่เป็น โสิด
ชวาบ และคนอื่น ๆ (Schwab and others. 1986 : 14-28) ได้ทำการวิจัย
ความท้อแท้ที่เกิดขึ้นกับครู ได้พบว่า

1. สาเหตุของความท้อแท้จะมาจาก
 - 1.1 การไม่ประสบในสิ่งที่คาดหวัง
 - 1.2 มีส่วนร่วมน้อยในการตัดสินใจในการทำงาน
 - 1.3 มีความขัดแย้งในบทบาทสูง
 - 1.4 ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากสังคมในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ระบบการให้คุณให้โทษไม่แน่นอน
2. ผลที่เกิดจากความท้อแท้จะได้แก่
 - 2.1 ความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพครู
 - 2.2 การลาหรือขาดงาน
 - 2.3 ความพยายามในทางปฏิบัติงานลดลง
 - 2.4 คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลลดลง

มอร์แกน และไรน์ฮาร์ท (Morgan and Reinbart. 1986 : 185-191)

รายงานผลการวิจัยความท้อแท้ของครูที่สอนนักเรียนประถมศึกษาที่มีปัญหาทางอารมณ์ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษานิติศาสตร์ มีความเครียดเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพียงเล็กน้อย
2. ครูที่ไม่เคยสอนเด็กปกติมาก่อนมีความเครียดน้อย มีความเหนื่อยล้าเล็กน้อยและ

ไม่มีความล้าสนในการทำงานตามบทบาท

3. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาศาสาเด็กมีปัญหาทางอารมณ์มักมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหาร

ดีโวราห์ (Devovah. 1986 : 24-36) สรุปผลการศึกษาคความท้อแท้ของครูใน

โรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่พอใจในอาชีพครู ภูมิใจตนเองและยังรู้สึกว่าคนใช้เวลาแก่นักเรียนน้อยเกินไป

2. ครูบางคนมีปัญหาขัดแย้งกับนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย และบางคนมีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนครูด้วยกัน เนื่องจากพยายามให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยมีความท้อแท้สูงกว่าครูที่ทำการสอนมานาน

ฮุสตัน (Huston. 1989 : 70-77) รายงานผลการวิจัยความท้อแท้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทางภาคตะวันตกของนิวเจอร์ซีย์ไว้ดังนี้

1. ครูส่วนมากมีความพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรักในอาชีพครูและรู้สึกว่าตนเองทำการสอนได้ดีกว่าเมื่อเริ่มแรกเป็นครู

2. ครูส่วนใหญ่ยอมรับว่างานสอนทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก

3. ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลางมีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่าครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำหรือระดับสูง

4. ครูในช่วงอายุ 36-45 ปี มีความต้อยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูในช่วงอายุอื่น ๆ ครูชายมีความเบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าครูหญิง

5. สาเหตุของความท้อแท้ของครู ได้แก่ นักเรียนไม่สนใจการเรียน ระเบียบข้อบังคับมากมายน่าเบื่อหน่าย งานหนักและขาดอิสระในการทำงาน ผู้บริหารด้อยประสิทธิภาพ ชั้นเรียนมีนักเรียนมากเกินไป ความมั่นคงในอาชีพครู

6. สิ่งที่ครูคิดว่าจะช่วยให้การทำงานมีความพึงพอใจมากขึ้น คือ ชั้นเรียนมีขนาดเล็กลง โรงเรียนกวดขันระเบียบวินัยของนักเรียนมากขึ้น ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนโดยเน้นวิชาการมากขึ้น ผู้บริหารให้ความสนใจการสอนของครูและดูแลอาคารสถานที่มากขึ้น

แรนเดล (Randall. 1993 : 763) ศึกษาความลับสนของครูเกี่ยวกับเรื่องความท้อแท้และการซึมเศร้า พบว่า ครูที่อยู่ในเมืองมีความท้อแท้และซึมเศร้ามากกว่าครูที่อยู่นอกเมืองและพบว่า ปัญหาที่เหมือนกัน คือ ปัญหานโยบายการบริหารไม่ชัดเจน ปัญหาต้องรับภาระงานมากเกินไป และปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

เบอร์ (Berg. 1994 : 3935) ศึกษาหาความท้อแท้ของครู พบว่า

1. ครูชายลดระดับความสำคัญการท้อแท้ของการลดความเป็นตัวของตัวเองสูงกว่าครูหญิง
2. ครูที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมลดความเป็นตัวของตัวเองสูงกว่าครูที่ทำงานในระดับประถมศึกษา

3. ครูที่มีประสบการณ์การสอน 26 ปี หรือมากกว่ารายงานระดับความท้อแท้ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลสูงกว่าครูที่ไม่มีประสบการณ์สอน

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

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความท้อแท้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับผู้ประกอบอาชีพครูโดยทั่วไป และครูช่างอุตสาหกรรมก็เป็นครูเหมือนกับครูสามัญทุกๆ ไป แต่มีความแตกต่างกันตรงที่ครูช่างอุตสาหกรรมนั้นต้องมีความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อนำไปสอนนักศึกษาให้มีความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูช่างอุตสาหกรรมก็ได้พบพฤติกรรม และสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลถึงความท้อแท้ซึ่งเมื่อครูช่างอุตสาหกรรมนั้นเกิดความท้อแท้ จะส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนตลอดจนทำให้คุณภาพของการศึกษาโดยรวมต้องย่ำแย่ไปด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนวิชาชีวช่วง
อุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 5,339 คน จาก
วิทยาลัยเทคนิค 78 แห่ง ในกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 5 ภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง
- 1.2 กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้
- 1.3 กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 1.4 กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ
- 1.5 กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากประชากรโดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

- 2.1 สุ่มวิทยาลัยเทคนิคในแต่ละภูมิภาคให้ได้ร้อยละ 50 เพื่อเป็นตัวแทนโดย
วิธีการสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (area of cluster sampling)
- 2.2 ได้วิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 แห่ง ดังตาราง 1

ตาราง 1 รายชื่อวิทยาลัยเทคนิคที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	ชื่อวิทยาลัย	
1.ภาคกลาง	1. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย	5. วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
	2. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	6. วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์
	3. วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	7. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี
	4. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	8. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
2.ภาคใต้	1. วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่	4. วิทยาลัยเทคนิคยะลา
	2. วิทยาลัยเทคนิคพังงา	5. วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
	3. วิทยาลัยเทคนิคระนอง	6. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง
		7. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
3.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	5. วิทยาลัยเทคนิคอำนาจทอง
	2. วิทยาลัยเทคนิคระยอง	6. วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท
	3. วิทยาลัยเทคนิคนครนายก	7. วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
	4. วิทยาลัยเทคนิคตราด	8. วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
		9. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

ตาราง 1 (ต่อ)

ภูมิภาค	ชื่อวิทยาลัย	
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	5. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
	2. วิทยาลัยเทคนิคเลย	6. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
	3. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร	7. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
	4. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	8. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
		9. วิทยาลัยเทคนิคศีร์ษะเกษ
5. ภาคเหนือ	1. วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก	5. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
	2. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์	6. วิทยาลัยเทคนิคพะเยา
	3. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	7. วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
	4. วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์	

2.3 สุ่มครูช่างอุตสาหกรรมจากจำนวนประชากร 5,339 คน มาร้อยละ 10 ได้ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 534 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีอยู่ 2 แบบ คือแบบวัดความท้อแท้ที่ปรับปรุง และพัฒนามาจากแบบวัดความท้อแท้ของ มาสลาซ (Maslach Burnout Inventory) กิตติ แสงเทียนฉาย ได้ปรับปรุงและพัฒนาขึ้น และแบบสอบถามสาเหตุของความท้อแท้ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสภาพภาพส่วนตัวของครูในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. อายุ

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

2. ประสบการณ์

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

3. วุฒิกการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. สถานภาพ โสด สมรส

5. ภูมิลำเนา

- อยู่จังหวัดเดียวกับที่ตั้งวิทยาลัยที่สอน
 อยู่ต่างจังหวัดกับวิทยาลัยที่สอน

ตอนที่ 2 วัดความท้อแท้ ใช้วัดกลุ่มอาการแสดงความท้อแท้ 3 ด้านคือ สภาพะ
 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ
 ในการปฏิบัติงาน แบบวัดความท้อแท้นี้จะวัดความบ่อยครั้ง (frequency) ของความรู้สึก
 ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แบ่งเป็นระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ 0-6 แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 0 หมายถึง ไม่มีความรู้สึกที่กล่าวในข้อคำถาม
 1 หมายถึง มีความรู้สึกที่กล่าวในข้อคำถามปีละ 2-3 ครั้ง
 2 หมายถึง มีความรู้สึกที่กล่าวในข้อคำถามประมาณเดือนละ 1 ครั้ง
 3 หมายถึง มีความรู้สึกที่กล่าวในข้อคำถามประมาณเดือนละ 2-3 ครั้ง
 4 หมายถึง มีความรู้สึกที่กล่าวในข้อคำถามประมาณสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
 5 หมายถึง มีความรู้สึกที่กล่าวในข้อคำถามประมาณสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
 6 หมายถึง มีความรู้สึกที่กล่าวในข้อคำถามทุกวัน

ระดับของความท้อแท้ที่วัดได้จากเครื่องมือจะแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ

1. ความท้อแท้ในระดับสูง (a high degree of burnout) คือผู้ที่ได้คะแนนสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล แต่ได้คะแนนต่ำในด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ความท้อแท้ในระดับปานกลาง (a average degree of burnout) คือผู้ที่ได้คะแนนปานกลางในความท้อแท้ทั้ง 3 ด้าน

3. ความท้อแท้ในระดับต่ำ (a low degree of burnout) คือผู้ที่ได้คะแนนต่ำในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล แต่ได้คะแนนสูงในด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ซึ่งแบบวัดนี้ กิตติ แสงเทียนฉาย ได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ปรากฏผลดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นด้านสภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ .82 ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอื่นเท่ากับ .83

ตัวอย่างแบบวัดความท้อแท้

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจทรรศนะของท่านที่มีต่องาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของท่าน กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อให้ละเอียด และตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้ กับการทำงานของท่านหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย รอบตัวเลขที่เป็นคำตอบ ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง โดยกำหนดให้

- เลข 0 แทน ไม่เคยรู้สึกเลย
- เลข 1 แทน รู้สึกปีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า
- เลข 2 แทน รู้สึกเดือนละครั้ง หรือน้อยกว่า
- เลข 3 แทน รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง
- เลข 4 แทน รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง
- เลข 5 แทน รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
- เลข 6 แทน รู้สึกเช่นนี้ทุกวัน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทำให้จิตใจห่อเหี่ยว	0 1 2 3 4 5 6
2	หมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานตอนเย็น	0 1 2 3 4 5 6
3	ยังรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้า และเมื่อนึกถึงว่าจะต้องไปทำงานอีก	0 1 2 3 4 5 6
.....
.....

แบบวัดความท้อแท้มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ซึ่งแยกได้ดังนี้

1. วัดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ข้อที่ 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 และ 20

2. วัดด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล ข้อที่ 5, 10, 11, 15 และ 22

3. วัดด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อที่ 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 และ 21

ตอนที่ 3 สอบถามสาเหตุของความรู้สึกที่มีต่องาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามที่กำหนดให้แต่ละข้อว่า มีผลต่อความรู้สึกในการทำงานของท่านในปัจจุบันอยู่ในระดับใด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผลการปฏิบัติงานของท่านสูง เป็นที่น่าพอใจ ดั่งที่ได้ตั้งความหวังไว้.....
2	ท่านมีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติ งาน โดยเฉพาะด้านการสอน.....
3	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน.....
.....
.....

ข้อคิดเห็นอื่นที่ท่านคิดว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน

1.
2.
3.
4.

แบบสอบถามสาเหตุของความรู้สึกที่มีต่องาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมี

ข้อคำถาม 35 ข้อ ซึ่งแยกได้ดังนี้

1. สาเหตุส่วนบุคคล ข้อคำถามข้อที่ 1 และ 2
2. สาเหตุจากผู้บริหาร ข้อคำถามข้อที่ 3, 4 และ 5
3. สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน ข้อคำถามข้อที่ 6, 7 และ 8

4. สาเหตุจากนักศึกษา ข้อคำถามข้อที่ 9, 10 และ 11
5. สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ ข้อคำถามข้อที่ 12, 13 และ 14
6. สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท ข้อคำถามข้อที่ 15, 16 และ 17
7. สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามข้อที่ 18, 19 และ 20
8. สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป ข้อคำถามข้อที่ 21, 22 และ 23
9. สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามข้อที่ 24, 25 และ 26
10. สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า ข้อคำถามข้อที่ 27, 28 และ 29
11. สาเหตุจากสถานที่ตกต่ำของอาชีพครู ข้อคำถามข้อที่ 30, 31 และ 32
12. สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกินไป ข้อคำถามข้อที่ 33, 34 และ 35

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบวัดความท้อแท้

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์วัดระดับความท้อแท้ของ แมสลาซ (Maslach. 1985 : 3) ได้กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

ตาราง 2 เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้ของแมสลาซ

องค์ประกอบของความท้อแท้	ระดับความท้อแท้		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27
2. ความต้อยลัมภ์พันสภาพต่อบุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14
3. ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30

เกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามสาเหตุของความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคล
ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ถ้าตอบว่าสาเหตุข้อใดมีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
แสดงว่าสาเหตุข้อนั้นมีผลต่อความท้อแท้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
ตามลำดับ

การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุความท้อแท้นั้นผู้วิจัยได้นำสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับครู
ช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยการ
พัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามแต่ละข้อให้เหมาะสม และมีความเข้าใจง่ายในการตอบ ซึ่งมี
ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโท
3. นำแบบสอบถามไปให้คณะผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยง

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

- 3.1 มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
 - 3.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
ไม่ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.3 มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการศึกษา
 - 3.4 มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการศึกษาวิจัย
 - 3.5 เป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านการวัดและประเมินผล
4. นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับครูช่างอุตสาหกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน
50 คน
 5. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

5.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เท่ากับ .8687 ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลเท่ากับ .7515 ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ .8212 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8083

5.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สาเหตุของความรู้สึกที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9201

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา

2. นำหนังสืออนุญาตจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ส่งทางไปรษณีย์พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและไปรับข้อมูลกลับด้วยตนเองเพียงบางแห่ง

3. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 534 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 464 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.89 แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 12.93 และแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่ใช้วิจัยในครั้งนี้จำนวน 404 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.65 ซึ่งแยกตามสถานภาพส่วนตัวดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา
สถานภาพ ภูมิลำเนา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	56	13.9
25-34 ปี	126	31.2
35-44 ปี	165	40.8
45 ปีขึ้นไป	57	14.1
รวม	404	100.00
ประสบการณ์		
1-4 ปี	122	30.2
5-12 ปี	115	28.5
13-24 ปี	135	33.4
25 ปีขึ้นไป	32	7.9
รวม	404	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	18.6
ปริญญาตรี	294	72.8
สูงกว่าปริญญาตรี	35	8.7
รวม	404	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	123	30.4
สมรส	281	69.9
รวม	404	100.00
ภูมิลำเนา		
อยู่จังหวัดเดียวกับวิทยาลัยที่สอน	231	57.2
อยู่ต่างจังหวัด	173	42.8
รวม	404	100.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อคำนวณแล้วให้แสดงค่าไว้

1. สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_1^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

\sum แทน ผลรวม

(บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 102-103)

4. การทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ t-test
สูตรรวมความแปรปรวน (pooled variance)

$$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$$

สูตร $t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_1} \right)}}$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

(นิคม ตั้งคะนิพน. 2523 : 67-113)

5. การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ F
แบบทางเดียว (one-way anova)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ MS_b แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

การทดสอบภายหลังใช้การทดสอบของ นิวแมน คูล (Newman Keuls method)

$$\text{สูตร } q = \sqrt{\frac{MS}{n}}$$

6. สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation)

$$\text{สูตร } r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	N	แทน	จำนวนคนหรือสิ่งที่ศึกษา

(ชูศรี วงศ์วิริยะ. 2534 : 249-345)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ระดับความอิสระ
x_1	แทน	อายุ
x_2	แทน	ประสบการณ์ทำงาน
x_3	แทน	วุฒิการศึกษา
x_4	แทน	สถานภาพ
x_5	แทน	ภูมิลำเนา
x_6	แทน	สาเหตุส่วนบุคคล
x_7	แทน	สาเหตุจากผู้บริหาร
x_8	แทน	สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน
x_9	แทน	สาเหตุจากนักศึกษา
x_{10}	แทน	สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ
x_{11}	แทน	สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท
x_{12}	แทน	สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจ หรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

x_{13}	แทน	สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป
x_{14}	แทน	สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
x_{15}	แทน	สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า
x_{16}	แทน	สาเหตุจากสภาพงานที่ตกร้าของอาชีพครู
x_{17}	แทน	สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือกุม
EE	แทน	ความอ่อนล้าทางอารมณ์
DP	แทน	ความต้อยล้ามันสภาพต่อบุคคล
PA	แทน	ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา แต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยล้ามันสภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและแยกตาม อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิภาค

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา แต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยล้ามันสภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามอายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และภูมิภาค

ตอนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความความท้อแท้ ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ สถานภาพส่วนตัว และสาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กับความท้อแท้แต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยล้ามันสภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

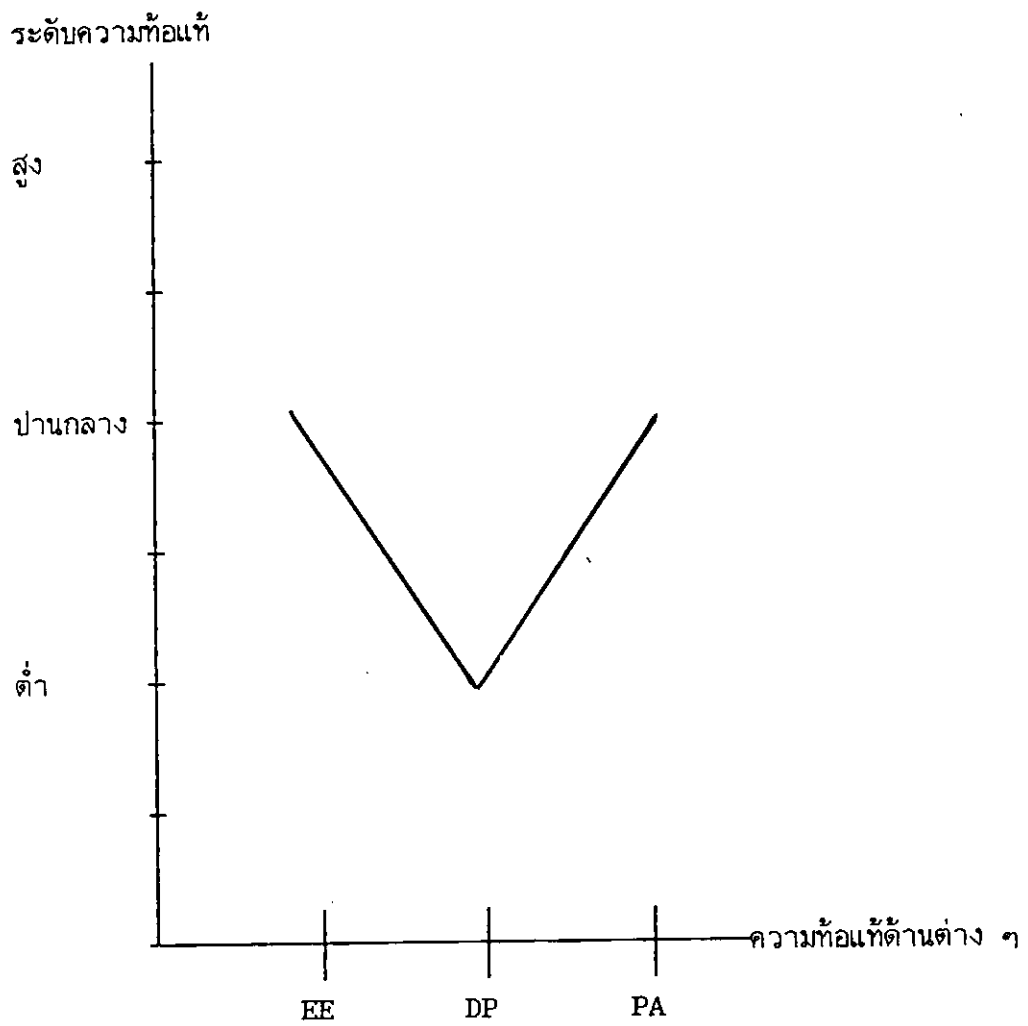
ตอนที่ 1 ศึกษาระดับความท้อแท้ ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีวศึกษา แต่ละด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อ
บุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.1 ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมโดยรวม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมโดยรวม

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26			
2. ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	6.0644	5.7184	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	32.8589	9.3238	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 4 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมสังกัด กองวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีวศึกษา มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ
สามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัย
เทคนิค กรมอาชีวศึกษา

1.2 ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับความท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	16.9464	10.5734	ต่ำ
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์ทางต่อบุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	5.6071	5.9105	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	34.2321	8.3230	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 5 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความท้อแท้ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความต้อยสัมพันธ์ต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25-34 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26			
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์กับ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	6.2063	5.8697	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	32.4365	9.2550	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25-34 ปี มีความ
ท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์กับบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุ 35-44 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	21.4243	11.8984	ปานกลาง
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์ทางต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	5.7152	5.3686	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	33.1576	9.3723	ปานกลาง

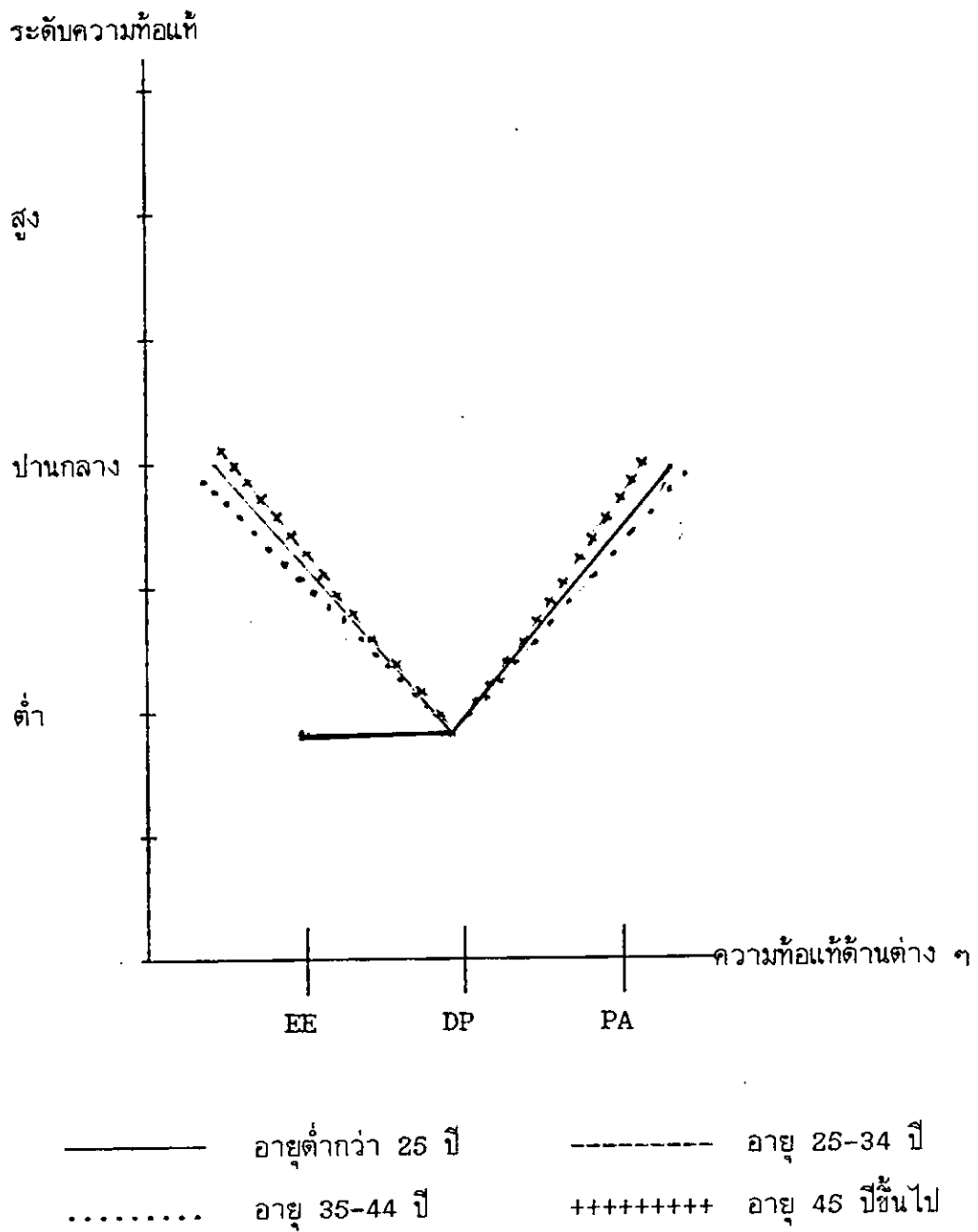
ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุ 35-44 ปี มีความ
ท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	19.1930	10.7445	ปานกลาง
2. ด้านความต้อยลัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	7.2105	6.1491	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	31.5789	9.6398	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุ 45 ปีขึ้นไป มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยลัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ข้อมูลจากตาราง 5-8 สรุปได้ว่า ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมอายุต่ำกว่า 25 ปี อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแตกต่างจากครูช่างอุตสาหกรรมในกลุ่มอายุอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านความต้อยลัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเดียวกันทุกกลุ่มอายุ คืออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

1.3 ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตาม
ประสบการณ์

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	18.8525	10.5952	ปานกลาง
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	6.0656	5.9332	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	33.4180	8.6271	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 9 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี
มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ 5-12 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับความท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	22.2348	11.8753	ปานกลาง
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์ทางต่อบุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	5.6783	5.8782	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	33.7043	8.9128	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 10 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ 5-12 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ 13-24 ปี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	21.5185	11.3918	ปานกลาง
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์ทางต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	6.1556	5.1585	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	32.2148	9.8620	ปานกลาง

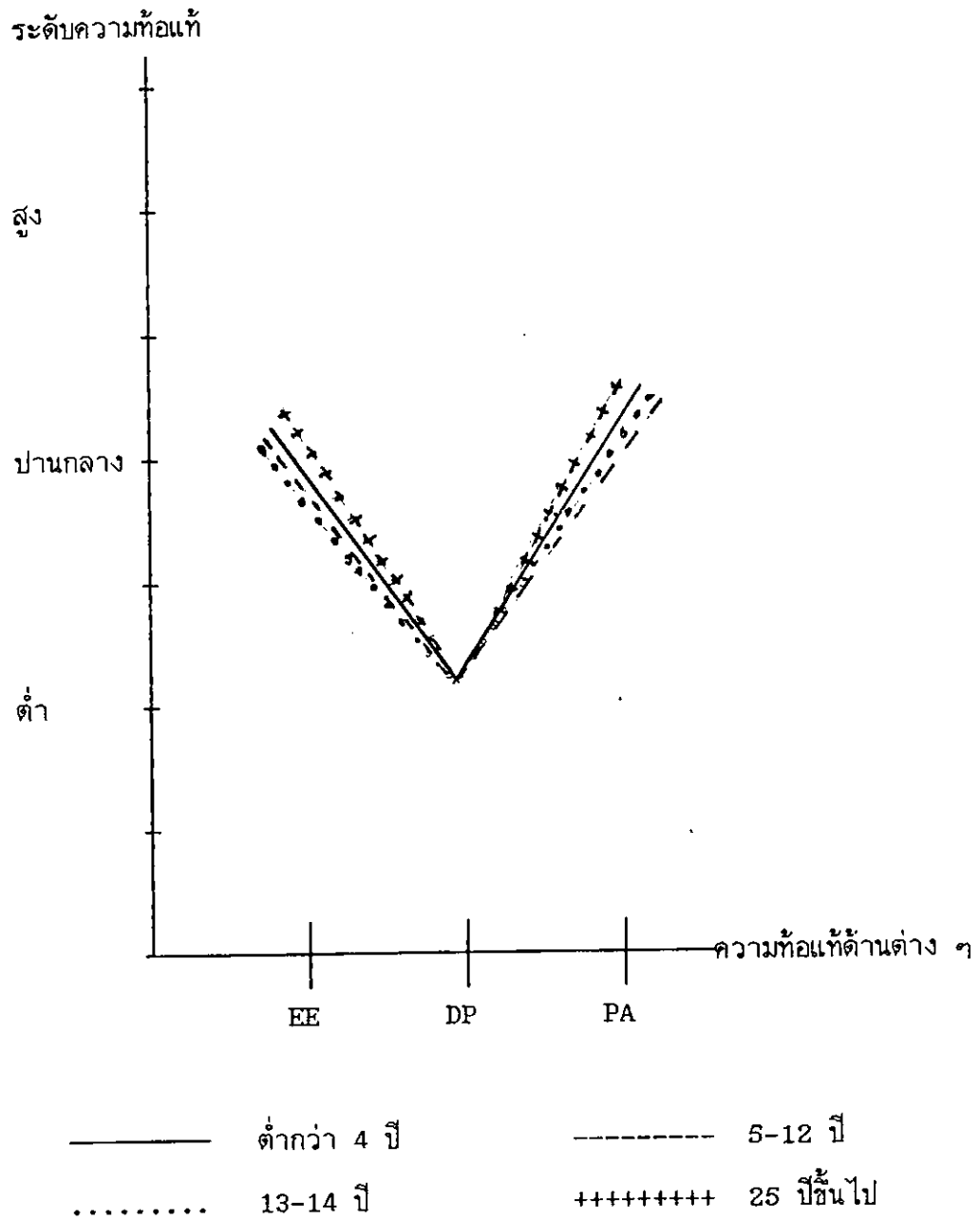
ข้อมูลจากตาราง 11 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ 13-24 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ทางต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ 25 ปีขึ้นไป

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับความท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26			
2. ด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	7.0625	6.6329	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	30.4063	9.6716	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 12 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมมีประสบการณ์ 25 ปีขึ้นไป มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ข้อมูลจากตาราง 9-12 สรุปได้ว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ตรงกันคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์

1.4 ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26			
2. ด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	5.5067	6.4627	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	31.6133	10.9974	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 13 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมมีวุฒิดการศึกษาระดับปริญญาตรี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	20.9388	10.9593	ปานกลาง
2. ด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	6.3335	5.5948	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	33.0306	8.7152	ปานกลาง

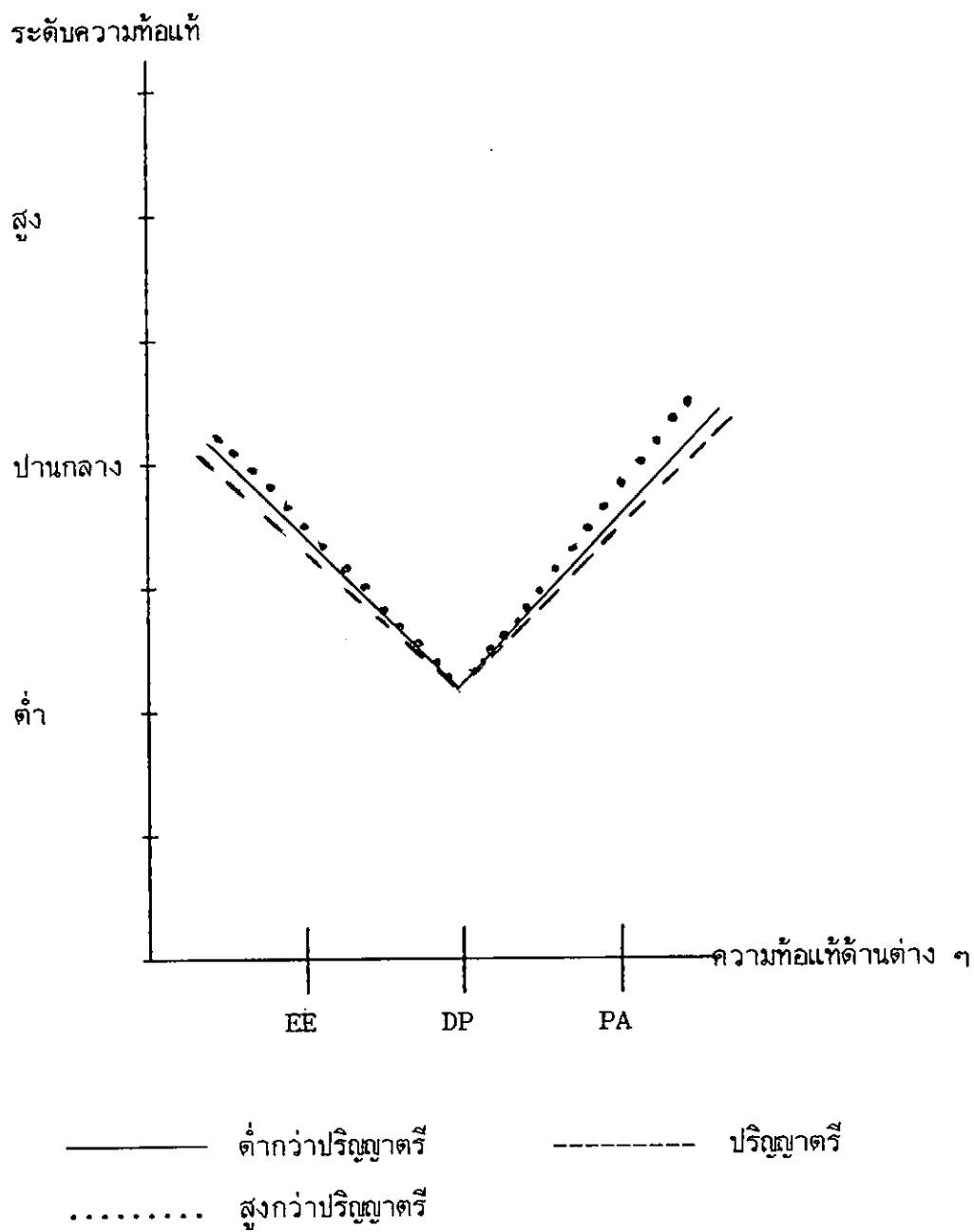
ข้อมูลจากตาราง 14 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิดการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26			
2. ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	5.0000	4.9468	ต่ำ
3. ด้านความรู้ลึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	34.0857	9.3632	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 15 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้ลึกที่มีต่อผลสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ข้อมูลจากตาราง 13-15 สรุปได้ว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมมีวุฒิการศึกษา
ต่างกัน มีความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ตรงกัน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความ
รู้ลึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความด้อยสัมพันธภาพ
ต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

1.5 ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมจำแนกตามสถานภาพ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นโสด

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับความท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26			
2. ด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	5.9024	5.8624	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	34.2276	8.7552	ปานกลาง

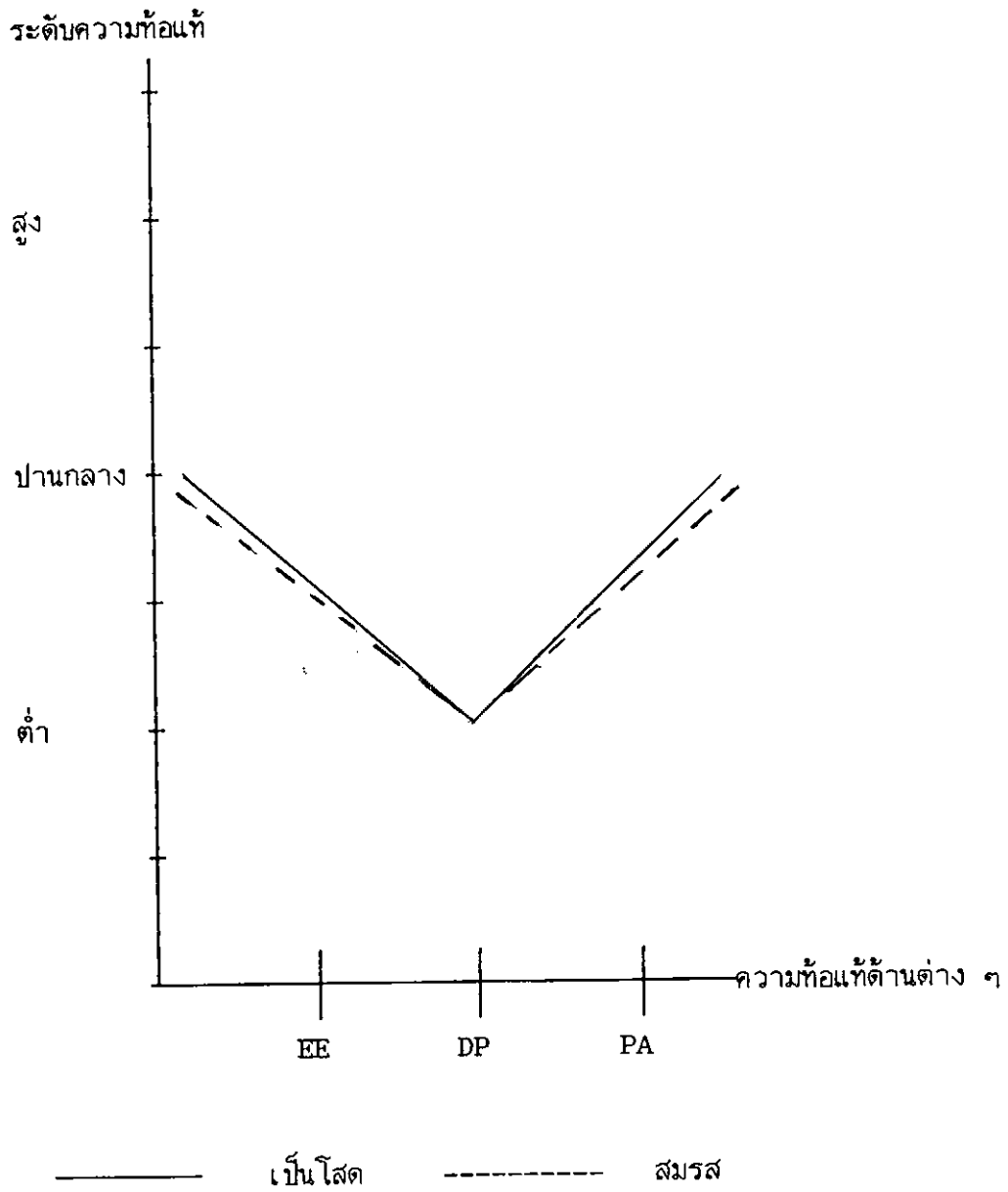
ข้อมูลจากตาราง 16 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพเป็นโสดมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมที่สมรสแล้ว

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	21.4911	11.2831	ปานกลาง
2. ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	6.1352	5.6637	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	32.2598	9.3884	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 17 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรส มีความ
รู้สึกท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ข้อมูลจากตาราง 16-17 สรุปได้ว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพ
ต่างกัน มีความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ตรงกัน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้าน
ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความด้อยสัมพันธ
ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

1.6 ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตาม
ภูมิภาค

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมที่ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับวิทยาลัย

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ ความท้อแท้			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
	1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26			
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์ทางต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	6.1688	5.4447	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	32.6840	9.1827	ปานกลาง

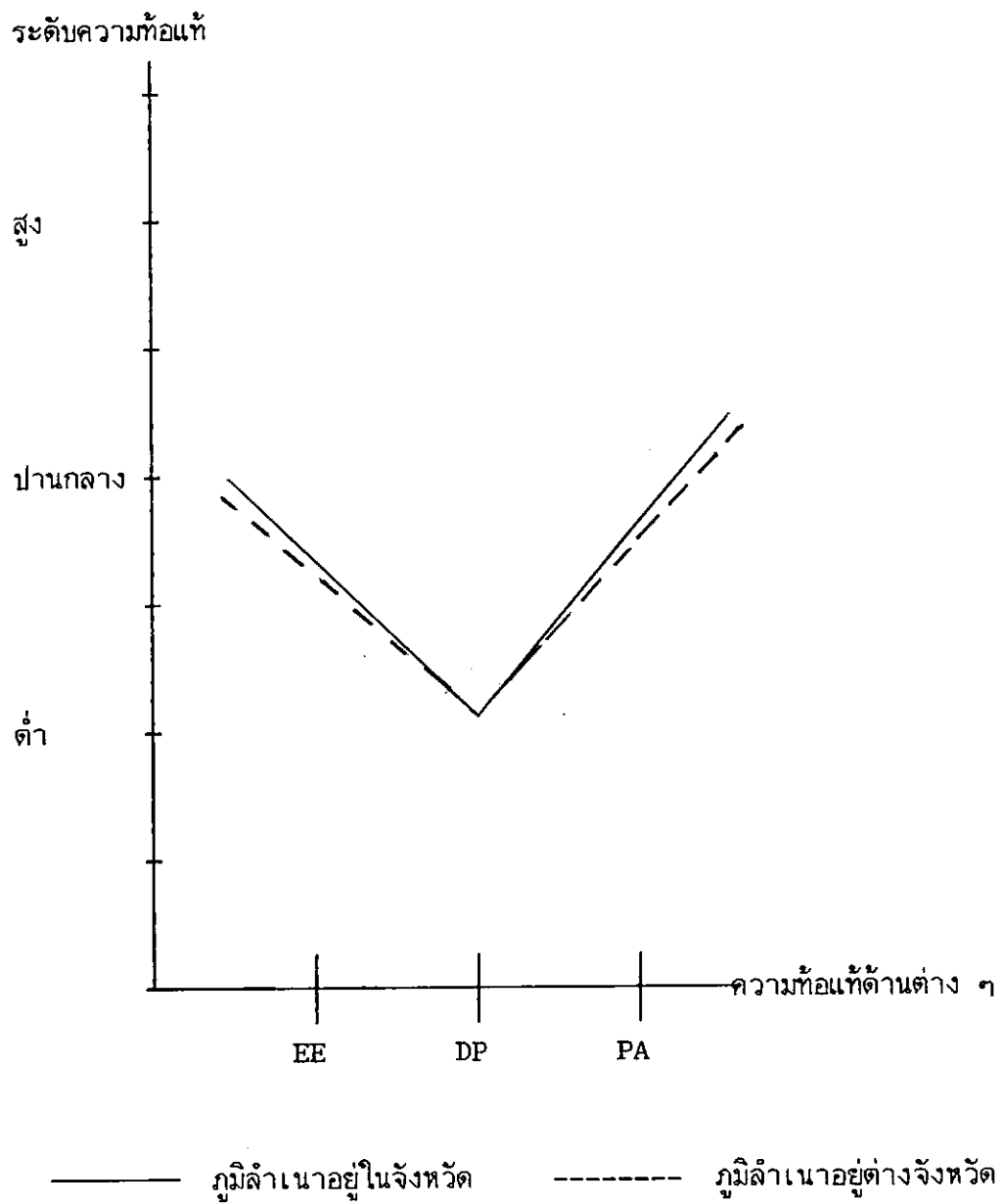
ข้อมูลจากตาราง 18 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด
เดียวกับวิทยาลัย มีความรู้สึกท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผล
สำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ต่อบุคคล อยู่
ในระดับต่ำ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของ
ครูช่างอุตสาหกรรมที่ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดกับวิทยาลัย

องค์ประกอบของความท้อแท้	เกณฑ์กำหนดระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ท้อแท้
	ความท้อแท้					
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง			
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	≤ 16	17-26	≥ 27	20.0231	11.2998	ปานกลาง
2. ด้านความต้อยล้มพันสภาพต่อ บุคคล	≤ 8	9-13	≥ 14	5.9249	6.0780	ต่ำ
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	≥ 37	36-31	≤ 30	33.0925	9.3238	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 19 แสดงว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความรู้สึกท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยล้มพันสภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

ข้อมูลจากตาราง 18-19 สรุปได้ว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่ภูมิลำเนาต่างกัน มีความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ตรงกัน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยล้มพันสภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกราฟเชิงเปรียบเทียบได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา แต่ละด้านคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยลัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และภูมิลำเนา ที่ต่างกัน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อายุต่างกัน

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่างกัน

องค์ประกอบของความท้อแท้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1198.4264	399.4755	3.1898*
	ภายในกลุ่ม	400	50094.4449	125.2361	
	รวม	403	51292.8713	524.7116	
2. ด้านความต้อยลัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	109.2489	36.4163	1.1146
	ภายในกลุ่ม	400	13069.0779	32.6727	
	รวม	403	13178.3267	69.0890	
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	236.1859	78.7286	.9228
	ภายในกลุ่ม	400	34126.7720	85.3169	
	รวม	403	34362.9579	164.0455	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 20 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลและด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ระหว่างครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี และ 44 ปีขึ้นไป จึงใช้วิธีของ นิวแมนคูล (Newman Keuls) ทดสอบค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของครูช่างอุตสาหกรรมรายคู่จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	45 ปีขึ้นไป	35-44 ปี	25-34 ปี
		16.9464	19.1930	21.4243	21.7302
ต่ำกว่า 25 ปี	16.9464	-	2.2468	4.477*	4.783*
45 ปีขึ้นไป	19.1930		-	2.2318	2.537
35-44 ปี	21.4243			-	0.3059
25-34 ปี	21.7302				-

* นัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 21 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25-34 ปี และอายุ 35-44 ปี มีความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างจากครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อายุ 25-34 ปี และ 35-44 ปี มีความท้อแท้มากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่ำกว่า 25 ปี

ส่วนครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25-34 ปี 35-44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความท้อแท้ในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความถี่ของครูช่างอุตสาหกรรมที่ ประสบการณ์ต่างกัน

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของความถี่ของครูช่างอุตสาหกรรมที่ประสบการณ์ต่างกัน

องค์ประกอบของความถี่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	941.2875	313.7625	2.4926
	ภายในกลุ่ม	400	50351.5838	125.8790	
	รวม	403	51292.8713	439.6415	
2. ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพ ต่อบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	50.1473	16.7258	.5093
	ภายในกลุ่ม	400	13128.1794	32.8204	
	รวม	403	13178.3267	49.5362	
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผล สำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	368.8406	122.9469	1.4467
	ภายในกลุ่ม	400	33994.1173	84.9853	
	รวม	403	34362.9579	207.9322	

ข้อมูลจากตาราง 22 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความถี่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมที่ สถานภาพต่างกัน

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่าง ของความท้อแท้ของครู
ช่างอุตสาหกรรมที่วุฒิการศึกษาต่างกัน

องค์ประกอบของความท้อแท้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	128.2552	64.1276	.5026
	ภายในกลุ่ม	400	51164.6161	127.5926	
	รวม	403	51292.8713	191.7202	
2. ด้านความด้อยสัมพันธภาพ ต่อบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	84.2467	42.1234	1.2900
	ภายในกลุ่ม	400	13.94.0800	32.6536	
	รวม	403	13178.3267	74.7770	
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผล สำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	177.7039	88.8520	1.0423
	ภายในกลุ่ม	400	34185.2540	85.2500	
	รวม	403	34362.9579	174.012	

ข้อมูลจากตาราง 23 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ
ท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล และด้านขาดความรู้สึก
ที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 24 ความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน

องค์ประกอบของความท้อแท้	โสด		สมรส		t	นัยสำคัญที่ระดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	18.8049	11.099	21.4911	11.283	-2.21	.05*
2. ด้านความต้อยล้มพันธุภาพ ต่อบุคคล	5.9024	5.862	6.1352	5.663	-.38	-
3. ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	34.2276	8.755	32.2598	9.388	1.98	.05*

* นัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 24 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกันมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

ตาราง 25 ความแตกต่างของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

องค์ประกอบของความท้อแท้	อยู่ในจังหวัด		อยู่ต่างจังหวัด		t	นัยสำคัญที่ระดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	21.1602	11.268	20.0231	11.300	1.00	
2. ด้านความต้อยล้มพันธุภาพ ต่อบุคคล	6.1688	5.445	5.9249	6.078	.42	
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผล สำเร็จในการปฏิบัติงาน	32.6840	9.183	33.0925	9.324	-.44	

ข้อมูลจากตาราง 25 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยล้มพันธุภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ ของครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

3.1 การจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมศึกษา

ตาราง 26 การจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D.	ลำดับความสำคัญ
1.	ผลการปฏิบัติงานของท่านสูง เป็นที่น่าพอใจ ดังที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้	3.2822	.7810	21
2.	ท่านมีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดย เฉพาะด้านการสอน	3.6114	.7488	27
3.	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน	2.7203	1.0274	12
4.	ผู้บริหารให้ความสนใจและความสำคัญต่อปัญหาทาง ด้านการเรียนการสอน	2.6733	1.0507	9
5.	มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ใน วิทยาลัย	2.9381	.9805	13
6.	เมื่อท่านเดือดร้อน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อน ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน	3.3193	.9657	23
7.	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน	3.5866	.8994	
8.	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	3.3317	.8269	24
9.	นักศึกษามีความสนใจในวิชาที่ท่านสอน	3.4183	.7394	25
10.	นักศึกษามีความสมัครมาคารวะต่อท่าน	3.6139	.7583	28
11.	นักศึกษามีความประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยที่ทาง วิทยาลัยกำหนด	3.2426	.7943	19
12.	เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของวิทยาลัย มีความเหมาะสม	2.4505	.9913	4

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D.	ลำดับความสำคัญ
13.	งานที่มอบหมายให้ท่านทำส่วนมากเป็นงานที่มีประโยชน์และมีคุณค่า	2.4950	.8200	26
14.	ระบบพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.5099	.9875	5
15.	งานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติมีความพร้อมทั้งกำลังคนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	2.5891	.8273	7
16.	งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.4183	.6944	25
17.	ท่านทราบบทบาทเป้าหมาย อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน	3.7228	.7923	30
18.	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.2550	.8523	20
19.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายที่เป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัย	2.3762	1.0623	3
20.	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.3094	.8718	22
21.	อัตราชั่วโมงการสอนของท่านในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม	3.0644	.9867	16
22.	ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.2407	.8361	18
23.	ปริมาณนักศึกษาที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมเมื่อเทียบกับเกณฑ์นักศึกษาต่อห้องตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนด	2.9431	1.0033	14
24.	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้ท่านมีความรู้สึกสบายและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.0173	.9541	15

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม	\bar{X}	S. D.	ลำดับความสำคัญ
25.	วิทยาลัยของท่านมีความพร้อมทั้งสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน	2.6114	.8541	8
26.	ระยะทางระหว่างที่พักกับวิทยาลัยมีความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ	3.6510	1.0866	29
27.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานหลายระดับ และหลายประเภท	2.6955	.9857	10
28.	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบด้านกรงานเพิ่มขึ้น	3.1089	.8617	17
29.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.7153	.9455	11
30.	อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ	3.7401	.9783	31
31.	ท่านรู้สึกว่ามีความภูมิใจที่ได้รับราชการครู	3.8614	1.0089	32
32.	ท่านรู้สึกว่าตัวท่านมีความเหมาะสมกับอาชีพครู	3.6510	.9128	29
33.	เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน	2.2847	1.0188	1
34.	เงินเดือนที่ได้รับมีความสมดุลงกับภาระหน้าที่	2.3515	.9712	2
35.	ท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้	2.5396	1.0140	6

ข้อมูลจากตาราง 26 แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ อันดับ 1 ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิไม่มีความ

ความเหมาะสมกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.2847$, S.D. = 1.0188) อันดับ 2 ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมตลยกับภาระหน้าที่ ($\bar{X} = 2.3515$, S.D. = .9712) อันดับ 3 ได้แก่ ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.3762$, S.D. = 1.0623)

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านสภาพส่วนตัวและสาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กับความท้อแท้แต่ละด้านคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพส่วนตัวคือ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา สภาพภาพ และภูมิลำเนา กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตาราง 27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพส่วนตัวกับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ

ตัวแปร	EE	DP	PA
X_1	.0489	.0476	-.0519
x_2	.0443	.0344	-.0875
x_3	.0424	.0039	.0714
x_4	.1097	.0188	-.0982
x_5	-.0499	-.0211	.0219

ข้อมูลจากตาราง 27 ไม่ปรากฏว่าสถานการณ์ส่วนตัวด้านใด มีความสัมพันธ์กับความ
 ท้อแท้ด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้
 กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความ
 รู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตาราง 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความท้อแท้กับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ

ตัวแปร	EE	DP	PA
X ₆	-.1006	-.2144**	.3807**
X ₇	-.2428**	-.0884	.1979**
X ₈	-.2615**	-.2774**	.3586**
X ₉	-.1099	-.2483**	.3544**
X ₁₀	-.2386**	-.1703**	.1858**
X ₁₁	-.2114**	-.2200**	.3120**
X ₁₂	-.1978**	-.1714**	.2306**
X ₁₃	-.2589**	-.1309**	.1149
X ₁₄	-.3474**	-.2227**	.1787**
X ₁₅	-.1852**	-.0978	.1712**
X ₁₆	-.2844**	-.2888**	.2964**
X ₁₇	-.2584**	-.0521	.0640

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อมูลจากตาราง 28 แสดงว่า

1. สาเหตุส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล (-.2144) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.3807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
2. สาเหตุจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.1979) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.2615) และด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล (-.2774) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.3586) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
4. สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล (-.2483) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.3544) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
5. สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.2386) ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล (-.1703) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.1858) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
6. สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.2114) ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล (-.2200) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.3120) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
7. สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.1978) ด้านความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล (-.1714) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.2308) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

8. สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.2589) ด้านความต้อยล้มพันสภาพต่อบุคคล (-.1309) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

9. สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.3474) ด้านความต้อยล้มพันสภาพต่อบุคคล (-.2227) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.1787) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

10. สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.1852) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.1712) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

11. สาเหตุจากสถานภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.2844) ด้านความต้อยล้มพันสภาพต่อบุคคล (-.2888) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (.2964) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

12. สาเหตุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-.2584) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้มีมุ่งศึกษาระดับ เปรียบเทียบ และจัดลำดับสาเหตุ ตลอดจนหาความสัมพันธ์ของความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ที่ใช้ประกอบการบริหารของผู้บริหารในสถาบันการศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เพื่อปรับปรุง และพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
2. เปรียบเทียบความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามสถานภาพส่วนตัวคือ
 - 2.1 อายุ
 - 2.2 ประสบการณ์ทำงาน
 - 2.3 วุฒิการศึกษา
 - 2.4 สถานภาพ
 - 2.5 ภูมิลำเนา
3. จัดลำดับสาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
4. ศึกษาความสัมพันธ์ด้านสถานภาพส่วนตัวและสาเหตุกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จากการสุ่มวิทยาลัยเทคนิคทั่วประเทศทั้ง 5 ภูมิภาค ได้วิทยาลัยเทคนิค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 40 แห่ง แล้วสุ่มครูช่างอุตสาหกรรมจากวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 534 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 แบบวัดความท้อแท้ ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อย สัมพันธภาพต่อบุคคล และความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบ วัดความท้อแท้ของ แมสลาซ (Maslach burnout inventory MBI) มีจำนวนข้อ คำถาม 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุของความรู้สึกที่มีต่องาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถาม 35 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากอธิบดีกรมอาชีว ศึกษา และนำหนังสือราชการที่ได้รับการอนุญาตจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ส่งทางไปรษณีย์ พร้อมกับแบบสอบถาม ไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลจากครู-อาจารย์ ที่สอนช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค เมื่อได้แบบ สอบถามคืนจึงนำมาคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test t-test และสหสัมพันธ์อย่างง่าย

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
2. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มอายุ มีความท้อแท้ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุต่ำกว่า 25 ปี อยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มประสบการณ์ มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
4. ครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มวุฒิการศึกษา มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับระดับต่ำ
5. ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็น โสัดและสมรส มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
6. ครูช่างอุตสาหกรรมที่ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด และภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

7. ความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ที่อายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างจากของกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่อายุ 25-34 ปี และ 35-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็น โสัดและสมรส มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มประสบการณ์ วุฒิกการศึกษา และ ภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

10. การจัดลำดับความสำคัญ สาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สาเหตุของความท้อแท้ที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิไม่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน เงินเดือนไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัย

11. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัว

12. ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของความท้อแท้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนี้

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

ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล พบว่า สาเหตุที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุส่วนบุคคล สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษา สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ

สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการมีภาระงานมากเกินไป สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สาเหตุจากสภาพแวดล้อมที่ต่ำของอาชีพครู

ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า สาเหตุที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ สาเหตุส่วนบุคคล สาเหตุจากผู้บริหาร สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน สาเหตุจากนักศึกษา สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า สาเหตุจากสภาพแวดล้อมที่ต่ำของอาชีพครู

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความท้อแท้ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 57) ซึ่งศึกษาความท้อถอยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูมีความท้อถอยทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 168-187) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูมีความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำและยังสอดคล้อง

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชน มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผู้วิจัยจะแยกประเด็นอภิปรายดังนี้

ครูช่างอุตสาหกรรม มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่างอุตสาหกรรมนั้นมีภาระหน้าที่และบทบาทหลายประการด้วยกัน อาทิ หน้าที่การสอน และการเผยแพร่วิชาการ หน้าที่การสนับสนุนและบริการการเรียนการสอน หน้าที่การบริหารและปกครองนักเรียน หน้าที่การบริหารวิชาการ เป็นหัวหน้าการพัฒนาสถาบัน หน้าที่ธุรการและบริหารทั่วไป และหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นครูช่างอุตสาหกรรมจึงมีภารกิจค่อนข้างมากเมื่อได้ทำต่อเนื่องเป็นเวลานาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความท้อแท้ขึ้น (Ensor. 1983 : 1973 - A; Olsen 1989 : 2620 - A) จากลักษณะการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่และบทบาทของครูช่างอุตสาหกรรมและจากผลการศึกษาค้นคว้า อาจสรุปได้ว่า การที่ครูช่างอุตสาหกรรมมีภาระงานทั้งในวิทยาลัยและนอกวิทยาลัยค่อนข้างมากก่อให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ประการหนึ่ง

อีกประเด็นหนึ่ง วิทยาลัยเทคนิคก็เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งถูกบริหารงานโดยใช้ระบบราชการเหมือนกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาความล่าช้าของระบบการบริหารงานแบบบนลงล่าง และนอกจากนี้ครูช่างอุตสาหกรรมต้องประสบกับปัญหาจากผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาจากเงินเดือนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพสังคมปัจจุบัน (วรรณิ ศรีเพ็ญ. 2537 : 49 - 50) ปัญหาจากสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่เก่าแก่ชำรุดทรุดโทรมไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา (สนชัย เก่งนำชัยตระกูล. 2529 : 86 - 98; ทวี ชมภูผล. 2535 : 42) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ครูช่างอุตสาหกรรมต้องเผชิญอยู่ทุกวัน ไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายอ่อนล้าอารมณ์ได้อีกประการหนึ่ง

ครูช่างอุตสาหกรรมมีความท้อแท้ด้านความท้อแท้ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตามบุคลากรที่เข้ามาทำงานย่อมต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยกันทุกคน ความสำเร็จที่ว่่านี้ หมายถึง

การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม การมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีรวมทั้งการได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศขึ้นตามความรู้ความสามารถและโอกาส ครูช่างอุตสาหกรรมก็เช่นกัน การทำงาน ในสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถภาพถึง 2 ลักษณะคือ ต้องเป็นช่างและต้องเป็นครูในเวลา เดียวกันจะเป็นอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ ต้องมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาขึ้นเป็น อย่างดี และต้องถ่ายทอดวิชาความรู้ไปยังนักศึกษาให้ได้อีกด้วย โดยธรรมชาติของครูช่าง อุตสาหกรรมแล้วพวกเขาจะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยานสูง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ตลอดเวลา ในช่วง 2 - 3 ปีแรกของการรับราชการ พวกเขาจะมีความตั้งใจในการ ทำงานและมีอุดมการณ์สูงทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ได้ร่ำเรียนมาอย่างเต็มที่ แต่เมื่อเวลา ผ่านไปพวกเขาจะเริ่มหันมองดูตัวเองใคร่ครวญถึงอนาคต ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน เส้นทางอาชีพของครู เขาก็จะพบว่า การทำงานในระบบราชการนั้น โดยความเป็นจริงแล้ว องค์ประกอบของความสำเร็จในงานราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ หรือความ มุ่งมั่นเท่านั้น ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ นอกกรอบแบบอีกหลายอย่างหลายประการที่ผู้ที่มีคุณภาพ แท้จริง ไม่พึงประสงค์ จะกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ จึงทำให้เกิดความรู้สึก คับข้องใจ (ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537 : 119) นอกจากนี้ยังมีปัญหาอีกหลายประการที่เป็น ปัญหาและอุปสรรคที่จะประกอบอาชีพครูให้ประสบความสำเร็จได้ ตามอุดมคติที่มุ่งหวังเอาไว้ ก่อให้เกิดการขาดความภูมิใจในตัวเอง จึงประเมินค่าตนเองต่ำ จนเกิดความรู้สึกวิตกกังวล ในการทำงานโดยเข้าใจว่าตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ได้ จึงส่งผลให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อแท้ในด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงานได้ประการหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรูโน (Bruno. 1987 : 1066 - A) และงานวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72)

ครูช่างอุตสาหกรรมมีความท้อแท้ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลในระดับต่ำ ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72) และ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 173) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวก็พบว่า ครูมีความท้อแท้ด้านความ ด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยเทคนิคนั้น ได้จัดครู ช่างตามภาควิชาและในแต่ละภาควิชาขึ้น จำนวนครูช่างอุตสาหกรรมมีไม่มาก คณะครูจึงมี ความกลมเกลียวกันดีและครูช่างอุตสาหกรรมมีความเป็นปู้ชนียบุคคลหรือมีวิญญูณครูอยู่ค้ำข้าง

มากจึงให้ความรักความเอาใจใส่ต่อนักศึกษาในทุก ๆ เรื่อง ประกอบกับนักศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคนั้นมีจำนวนน้อยและมีใจรักทางด้านการเรียนในวิชาชีพอยู่แล้ว นักศึกษาจึงอยากที่จะได้รู้ได้เรียน จึงเกิดความรู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและนักศึกษานั้นมีมากขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะส่งผลให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อแท้ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

อีกประเด็นหนึ่ง เทคโนโลยีต่าง ๆ ทางด้านอุตสาหกรรมนั้นมีความก้าวหน้าไปมาก ครูช่างอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกว่ามี ความท้อแท้ด้านความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

2. จากการเปรียบเทียบความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามสถานภาพส่วนตัวที่พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุกับความท้อแท้ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน โดยที่ครูช่างอุตสาหกรรมที่กลุ่มอายุ 25-34 ปี และ 35-44 ปี มีความท้อแท้ด้านนี้มากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยต่างประเทศที่พบว่า ความท้อแท้ของครูช่วงอายุต่างกันมีความท้อแท้แตกต่างกัน (Rotier and others. 1983 : 72-79; Schwab. 1985 : 19-20; Huston. 1989 : 7077) และยังสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ คอลัสสุร์โต (Colasurdo. 1980 : 470-A) พบว่า ครูช่วงอายุ 30-39 ปี มีความท้อแท้ทางอารมณ์ปรากฏให้เห็นอยู่มาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะครูช่างอุตสาหกรรมที่กลุ่มอายุช่วง 25-34 ปี และ 35-44 ปี เป็นช่วงอายุที่มีความต้องการความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการสร้างฐานะในครอบครัว มีความต้องการเกียรติยศ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) นอกจากนี้ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มอายุ 25-34 ปี และ 35-44 ปี เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในระบบราชการพอสมควร และอาจได้ประสบกับสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในระบบราชการ อาทิเช่น ความซ้ำซากจำเจของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ความล่าช้าในระบบราชการ การมีขั้นตอนต่าง ๆ มากเกินไป ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มอายุ 25-34 ปี และ

35-44 ปี เกิดความเบื่อหน่ายสิ้นเรี่ยวแรงที่จะทำงานต่อไป ซึ่งเหตุต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นผลให้ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มดังกล่าวเกิดความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าทุกกลุ่ม บางคนถึงกับลาออกจากราชการไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งมีความแตกต่างจากราชการหลาย ๆ ด้าน ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ วรณี ศรีเพ็ญ (2537 : 38) ที่พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 25-34 ปี

สภาพภาพกับความท้อแท้ ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็น โสัดและสมรสแล้ว มีความท้อแท้ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่สมรสจะมีความท้อแท้ทั้งสองด้านมากกว่าครูช่างที่เป็น โสัด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งแวดล้อมในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจมาก เพราะอาจทำให้คนเราเกิดความเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิตได้ไม่น้อย เมื่อเกิดความเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิต ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วย โดยทำให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ครอบครัวยังเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีอยู่เสมอที่วงจรของความคับข้องใจ ความไม่พอใจที่เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน จะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัวและหมุนเข้าสู่สภาพการทำงานอีก จากการศึกษาของ แมสลาซ และ แจคสัน (Maslach and Jackson. 1979 : 60) พบว่าผู้ที่มีคะแนนความท้อแท้สูงจะมีความสัมพันธ์กับความเครียดที่เกิดขึ้นจากครอบครัว นอกจากนี้ถ้าหากความต้องการของหน่วยงาน ขัดแย้งกับความต้องการของครอบครัวก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ดีเซนโซ และ รอบบินส์ (Decenzo and Robbins. 1988 : 517) กล่าวว่า ครอบครัวยังเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

อีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะ ระบบการทำงานและสภาพเศรษฐกิจครูช่างอุตสาหกรรมที่สมรส ต้องเผชิญกับภาวะค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบันอยู่ในระดับสูง แต่สภาพการทำงานในฐานะข้าราชการและผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดให้เป็นไปอย่างจำกัด อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้ไม่มีความเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติของครอบครัว เงินเดือนที่ปรับใหม่ไม่สามารถแก้ปัญหาการครองชีพของข้าราชการ โดยเฉพาะเมื่อนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการมา

เทียบกับภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ จึงทำให้ครูช่างเกิดความเบื่อหน่ายต่อทั้งทางอารมณ์ต่อการทำงานในหน่วยงาน และจำเป็นต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษข้างนอกเพื่อจุนเจือครอบครัว เลยทำให้ไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับงานประจำ จึงทำให้เกิดความวิตกกังวล เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ก้าวหน้า ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ วรณี ศรีเพ็ญ (2537 : 52) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่นั้นเป็นครูช่างอุตสาหกรรมที่มีครอบครัวแล้ว ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 111) ศึกษาการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่ลาออกจากราชการนั้นคิดเป็นครูช่างอุตสาหกรรมที่มีครอบครัวแล้วร้อยละ 75

ความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมทุกกลุ่มประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์กับความท้อแท้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความท้อแท้ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 77) ที่พบว่า ความท้อแท้ทั้ง 3 ด้านของครูมัธยม เขตการศึกษา 7 ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามช่วงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและไม่เป็นไปตามผลการวิจัยของ โกเวอร์ (Gover. 1983 : 28) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความท้อแท้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ซึ่งผลของการศึกษาคั้งนี้อาจจะมาจากการที่ระบบวิทยาลัยเทคนิคของประเทศไทยนั้นก็เช่นเดียวกับระบบราชการอื่น ๆ ที่จะเน้นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานน้อยมาก ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์น้อยจึงไม่ได้มีความรู้สึกกดดันในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานแต่อย่างใด นอกจากนั้นครูที่ประสบการณ์มากกว่าส่วนใหญ่อีกไม่ได้แสดงให้เห็นว่าตนเองมีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์มากและครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์น้อย จึงไม่มีสิ่งใดที่แตกต่างกันในเรื่องของการปฏิบัติงานและความไม่แตกต่างกันนี้ จะทำให้การมองดูปัญหาความรู้สึกที่เกิดจากปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษากับความท้อแท้ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูช่างอุตสาหกรรมไม่ว่าจะจบการศึกษา

ระดับใดก็ตามต้องมาปฏิบัติงานภายใต้ระบบราชการเดียวกัน จึงทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิต่างกันนั้นมีความท้อแท้ทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

ภูมิลำเนากับความท้อแท้ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนา อยู่ในจังหวัดเดียวกับวิทยาลัยและครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสภาพปัจจุบันนี้มีความเจริญก้าวหน้ามาก การติดต่อสื่อสาร การคมนาคมก็เป็นไปอย่างสะดวกสบาย อีกทั้งทำเลที่ตั้งวิทยาลัยเทคนิคที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง จึงไม่มีความลำบากในการไปมาระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และครู-อาจารย์ที่อยู่ต่างจังหวัด ทางวิทยาลัยเทคนิคก็มีบ้านพักครูให้หรือไม่ก็ให้เบื่กค่าเช่าบ้านได้ จึงส่งผลให้ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด และภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีความท้อแท้ไม่แตกต่างกัน

3. การจัดลำดับความสำคัญ สาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ซึ่งครูช่างอุตสาหกรรมเลือกสาเหตุที่เกิดจากเงินเดือนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพสังคมปัจจุบัน และเงินเดือนไม่สมดุลย์กับภาระหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากภาวะค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันอยู่ในสภาพสูงกว่า แต่สภาพการทำงานในฐานะข้าราชการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดให้เป็นไปอย่างจำกัด อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้ไม่สมดุลย์กับการดำรงชีพในปัจจุบัน รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติของครอบครัว เงินเดือนที่ปรับใหม่ไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาในการครองชีพของข้าราชการ โดยเฉพาะเมื่อนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการมาเปรียบเทียบกับภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจจะเห็นได้ว่าภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ได้กำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สูงกว่ารัฐบาล อย่างเห็นได้ชัด เงินเดือนจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณี ศรีเพ็ญ (2537 : 49) ที่พบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ลาออกจากราชการคือ สาเหตุจากเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน และงานวิจัยของ ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 113) ที่พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา ลาออกจากราชการคือ สาเหตุจากผลตอบแทนและสวัสดิการ และสาเหตุอันดับ 3 คือ สาเหตุที่เกิดจากการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือ

กำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารในวิทยาลัยเทคนิคนั้นก็เหมือนกับการบริหารในระบบราชการทั่วไป ซึ่งการสั่งการ การบังคับบัญชา จะมีลักษณะเป็น Top Down Planning เป็นการสั่งการจากผู้บังคับบัญชามาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน การเสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายในการบริหารวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณี ศรีเพ็ญ (2537 : 50) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลผลิตของครูช่างอุตสาหกรรม โดยส่วนรวมในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านระเบียบการบริหารของวิทยาลัยมีขั้นตอนมากเกินไป ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและไม่ให้ความยุติธรรม ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 115) พบว่า สาเหตุที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ลาออก คือสาเหตุด้านองค์การและการบริหารงาน ซึ่งมีปัจจัยผลักดันคือ การแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูช่างไม่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2531 : 263-284) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ประมาณร้อยละ 90 ที่ออกจากราชการเพราะไม่พอใจในระบบราชการ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวและสาเหตุกับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ

สถานภาพส่วนตัวคือ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิฐานะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บอนน์ (Boon. 1982 : 1418-A) พบว่า เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ด้านต่าง ๆ ของครูประถมศึกษา นัสบวม (Nusbaum. 1982 : 79-A) พบว่า ปัจจัยชีวสังคมไม่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ของครูแนะแนวในโรงเรียนได้ อาร์เรนิช (Arreenich. 1982 : 4212-A) พบว่า จำนวนปีที่สอน เงินเดือน วุฒิการศึกษา ส่งผลต่อความท้อแท้ได้น้อย และคูนนิฟฟ์ (Cunniff. 1986 : 3619-A) พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ภายในระหว่างความเครียดจากการทำงานกับตัวแปรด้านชีวสังคม

สาเหตุส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมนั้น หมายความว่า ถ้าครูช่างอุตสาหกรรมมีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานสูงความต้อยลัมพันสภาพต่อบุคคลก็จะลดน้อยลง ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจะมีมากขึ้น

สาเหตุจากผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ต่อกครูช่างอุตสาหกรรมน้อย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ก็จะมากขึ้น ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวอร์กิน (Dworking. 1988 : 87) ซึ่งพบว่า การสนับสนุนของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและความท้อแท้ของครู หากครูใหญ่ให้ความสนับสนุนครูก็จะเกิดความท้อแท้น้อย การคิดที่จะเปลี่ยนงานก็มีน้อย ผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างมากที่จะทำให้ครูเกิดความท้อแท้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แม็คคอลเนล (McConnel. 1993 : 79) ศึกษาความท้อแท้ของครูกับการรับรู้ประสิทธิภาพของครูใหญ่ พบว่า สิ่งที่ลดความท้อแท้ได้คือ การสนับสนุนการบริหารและการสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้า

สาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าเพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีน้อย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ก็จะมีมากขึ้น ความต้อยลัมพันสภาพต่อบุคคลก็จะมีมากขึ้น ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะน้อยลง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องการเพื่อน การทำงานในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน และการทำงานในองค์การก็จะประกอบด้วยบุคลากรที่ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่หลายฝ่ายด้วยกัน ยิ่งองค์การที่มีขนาดใหญ่ก็ยิ่งมีบุคลากรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การที่กำหนดไว้จากทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) กล่าวถึงความต้องการความสัมพันธ์ว่า เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกในครอบครัวกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องกับ ความเป็นเพื่อนจะช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความเห็นใจกัน

สาเหตุจากนักศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากนักศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้านักศึกษาไม่มีสัมมาคารวะต่อครู-อาจารย์ มีความประพฤตินอกกรอบระเบียบวินัย ความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลก็จะมากขึ้น ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วอลซ์ (Walsh. 1979 : 253) ที่พบว่า นักเรียนไม่มีระเบียบวินัยก่อให้เกิดความท้อแท้ต่อผู้ที่เป็นครู

สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบ จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากการพิจารณาความดีความชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมน้อย ความเบื่อหน่ายอ่อนล้าทางอารมณ์ และความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลจะมีมากขึ้น ส่วนความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจะลดน้อยลงไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซูราน และ เซอริแดน (Suran and Seridan. 1986 : 742) ที่พบว่า ระบบพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรมก่อให้เกิดความท้อแท้ขึ้น

สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาท จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากความคลุมเครือในบทบาทเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้างานที่ทำมีเป้าหมายในการทำงานไม่ชัดเจน ความท้อแท้ก่อนล้าทางอารมณ์ และความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลก็จะมากขึ้น ส่วนความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจะน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวาบ และ อิวานิชกี (Schwab and Iwanicki. 1982 : 60-72) ซึ่งพบว่า ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้และยังสอดคล้องกับ เชอร์นิสส์ และคณะ ฯ (Cherniss and others) พบว่า ความขัดแย้ง ในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาททำให้ครูเกิดความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

สาเหตุจากการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและ ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากการไม่มีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และ ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าครูช่างอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยและไม่มีอิสระในการทำงานมีน้อย ก็จะทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความด้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลมีมากขึ้น ส่วนด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ชวาล แจ็คสัน และซูลเลอร์ (Schwab, Jackson and Suhuler. 1986 : 16-19) พบว่า ความไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจและไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุของความท้อแท้ ตามทฤษฎีการจูงใจของ Murray ความต้องการประการหนึ่งของมนุษย์คือความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง (Needs of Autonomy) (โยธิน คັນสนยุทธ. 2525 : 36) หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการความมีอิสระนั่นเอง บุคคลย่อมมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในบางคน เป็นความปรารถนาที่รุนแรงมากโดยเฉพาะผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การได้รับการบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ และการที่โครงสร้างของระบบราชการซึ่งประกอบไปด้วยกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีขั้นตอนและการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้นมากมาย เป็นการสกัดกั้นอิสระในด้านความคิดของมนุษย์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกมีความอิสระในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกไม่อิสระหรือการขาดความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้

สาเหตุที่มีภาระงานมากเกินไป จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากการมีภาระงานมากเกินไปเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้ามีภาระงานมากเกินไปหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลมีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูราน และ เซอริเดน (Suran and Sheridan. 1984 : 742) ที่พบว่า การมีภาระหน้าที่หนักเกินไปเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้

สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อย จะส่งผลให้ความเบื่อหน่ายอ่อนล้าทางอารมณ์ และความต้อยสัมพันธภาพต่อบุคคลจะมีมากขึ้น ส่วนความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวิก และแฮนเลย์ (Swick and Hanley. 1980 : 72-74) พบว่า มืองค์ประกอบ 3 ประการที่จะนำไปสู่ความท้อแท้ของผู้ที่เป็นครู ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคล องค์ประกอบส่วนบุคคล และ การ์ตัน (Garton. 1983 : 212) สรุปว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการที่จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้กับผู้ใช้เป็นครูคือ องค์ประกอบด้านบทบาท องค์ประกอบด้านการทำงาน องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากการขาดความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าความก้าวหน้าในงานที่ทำมีน้อย จะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายอ่อนล้าทางอารมณ์มากขึ้น ความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจะมีน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเปนอิล (Spanoil. 1979 : 52-56) พบว่า สาเหตุสำคัญของความท้อแท้มาจากการขาดความก้าวหน้าในการทำงานและการมีช่วงเพดานเงินรายได้จำกัด

สาเหตุจากสภาพภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากสภาพภาพที่ตกต่ำของอาชีพครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าสังคมยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ตกต่ำไร้ซึ่งเกียรติยศ จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลมีมากขึ้น และความท้อแท้ด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจะลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซูรอน และ เชอริแดน (Suran and Sheridan. 1984 : 742) พบว่า การปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้

สาเหตุจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกือบล จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกือบลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ หมายความว่า ถ้าค่าตอบแทนในการทำงานได้รับน้อยและสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ไม่เหมาะสมก็จะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายอ่อนล้าทางอารมณ์ต่องานที่ทำมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฟเบอร์ และ มิลเลอร์ (Faber and Miller. 1981 : 241-253) พบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้คือ รายได้ไม่เพียงพอ และ วรณี ศรีเพ็ญ (2537 : 47) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออาการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค พบว่า สาเหตุที่มีผลกระทบมากที่สุดคือ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกือบล

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรจะได้มีการเผยแพร่สารสนเทศในเรื่องเกี่ยวกับความท้อแท้ให้กับผู้ประกอบการอาชีพครูกรมอาชีวศึกษา ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง ได้ทราบสภาพและแนวโน้มเกี่ยวกับความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการร่วมมือกันแก้ไข ป้องกันปัญหาความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรม
2. ควรจะมีการให้ความรู้และอบรมในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพจิต เพื่อให้ครูช่างอุตสาหกรรมสามารถคงสภาพจิตที่ดีอยู่ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความท้อแท้ลงไปได้อย่างมาก
3. รัฐบาลควรปรับปรุงเงินเดือนหรือรายได้ ของครูช่างอุตสาหกรรมให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อแท้ คือเงินเดือนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ เงินเดือนไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่
4. กรมอาชีวศึกษาควรปรับปรุงระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจมากกว่าที่เป็นอยู่ ควรใช้ระบบการบริหารจากล่างขึ้นบนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น
5. ผู้บริหารระดับสูง ควรมีการปรับปรุงแนวทางการพิจารณาความดีความชอบที่จะให้ความเป็นธรรม และมีการพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานมากขึ้น
6. ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ควรร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยความท้อแท้ และสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน
2. ควรมีการวิจัยให้ละเอียดลึกซึ้ง ถึงความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมในแต่ละสาขา

3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบความท้อแท้ และสาเหตุของความท้อแท้ระหว่างครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางกับวิทยาลัยเทคนิคส่วนภูมิภาค
4. ควรมีการวิจัยความท้อแท้และสาเหตุของความท้อแท้ทุกวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
5. ควรวิจัยเชิงทดลองหารูปแบบการบริหารเพื่อลดความท้อแท้ในหน่วยงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติ แสงเทียนฉาย. การศึกษาความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 7. ปรินทิเนียนท์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ พิษณุโลก, 2531. อัดสำเนา.
- โกวิท วรนิพนธ์. "คำขวัญวันครู," มิตรครู. 1(1) : 11; มกราคม 2537.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ, 2531.
- จรรยา มิลินทร์. "วิกฤตศัทธิวิชาชีพรู," ครูปริทัศน์. 13 : 22-27; กุมภาพันธ์ 2531.
- เจลิยว บุรีภักดี และคณะ. รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย.
กรุงเทพฯ : รายงานผลการวิจัยและพัฒนาตามโครงการเงินกู้ธนาคารโลก
เพื่อการศึกษาาระยะที่ 6 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2530-2531.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ทวนชัย อรุณโรจน์. การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรม
อาชีวศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง, 2537. อัดสำเนา.
- ทวี ชมภูผล. ศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของครูช่างในวิทยาลัยเทคนิคจิตร.
ปรินทิเนียนท์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. "การศึกษาการมีงานทำ," มิตรครู. 28(4) : 4-10; กุมภาพันธ์
2529.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น, 2535.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาใน
กรุงเทพฯ. ปรินทิเนียนท์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

- มังกร สระศรี. "สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคเหนือ," รายงานการวิจัย. เชียงใหม่, 2531.
อัสสาเนา.
- วรรณ ศรีเพ็ญ. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสะอาด. "วิกฤตศรัทธาวิชาชีพระครู," ครูปริทัศน์. 13:22-27; กุมภาพันธ์ 2531.
วิชาการ, กรม. คณะกรรมการประสานงานกับภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนระดับกลาง
ด้านอาชีวศึกษา เทคนิคศึกษาและการอาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2534.
- . การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวการจัดการศึกษาระดับประถม มัธยม และ
อาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษ 1990. กรุงเทพฯ : กองวิจัยการศึกษา, 2536.
- . การจัดการศึกษาระดับประถม มัธยม และอาชีวศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้าที่
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.
- วัชรวิภา อินอ่อน. ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. อัสสาเนา.
- สนชัย เก่งนำชัยตระกูล. ปัญหาอุปสรรคในการประกอบอาชีพครูของผู้ที่จบหลักสูตรระดับ
ปริญญาตรี ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, 2529. อัสสาเนา.
- สายหยุด จำปาทอง. "บทบาทของครูกับการพัฒนาสังคม," วิทยาจารย์. 84(11) :
21-27; พฤศจิกายน 2529.
- สุรศักดิ์ หลานมาลา. จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2527.

- สุเทพ เหล็กท่อม. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. วิทยุโลก : มหาวิทยาลัยเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- อารมภ์ จินดาพันธ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานศึกษาเอกชน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- อารีรัตน์ หิรัญโต. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. "ผลกระทบของการประกอบอาชีพครูกับภาวะเครียดในปัจจุบัน," คุรุปริทัศน์. (24) : 8-12; กันยายน 2526.
- Anderson, Beth G. and Edward F. Iwanicki. "Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout," Educational Administration Quarterly. 20(2) : 109-132; Spring, 1984.
- Arrecnich, Thosapol. "A Study of factors infle encing the Benout Syndrome as Perceived by north Dakota public School classroom teachers," Dissertation Abstracts International. 42(10) : 4212-A; April, 1982.
- Beck, C.L. and R.M. Gavgiulo. "Burnout in Teachers of Retavded and Nonretarded Children," Journal of Education Research. 76 : 169-173; January-February, 1983.
- Berg, B.D. "Bunrout and Coping Oping Public School Education," Dissertation Abstracts Internationa. 54(11):3935;June, 1994.
- Blase, J.L. "A Social-Psychological Grounded Theory of Teacher Stress and Burnout," in Educational Aministration Quarterly. 18(4) : 93-113; Fall, 1982.

- Bonn, Barbara Ann. "The Extent of Burnout as a Phenomenon Affecting Teachers in Selected Virginia Schools," Dissertation Abstracts International. 43(5) : 1418-A; November, 1982.
- Cassel, Russel N. "Critical Factors Related to Teacher Burnout," in Education. 105(1) : 102-106; Fall, 1984.
- Cherniss, C. Staff Burnout : Job Stress in Human Services. New York : Sage Publication, 1980.
- Colasurdo, Michael Modesto. "A Descriptive Survey of Professional Burnout Amongst Public School Teachers in San Diego, California," Dissertation Abstracts International. 42(2) : 470-A; August, 1981.
- Cunniff, Ellen Cerierine. "WorkRelated Stress and Attendance in the teaching Profession (Burnout)," Dissertation Abstracts International. 47(10) : 3619A; April, 1986.
- Daniel, W. and others. "Job Related Stress, Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers," in Journal of Applied Psychology. 72 : 260-274; 1987.
- Decenzo, David and Stephen P. Robbins. Personne/Human Resource management. 3rd ed. New Jersey : Engle wood cliffs, Prenticehall, 1988.
- Devorah, Kolekin Fishman. "Burnout or Alienation; A Context Study of Occupation Fatigue Among Secondary School Teachers," Journal of Research and Development in Education. 19(3) : 24-36; Spring, 1986.

- Dicamillo, M. P. "Aninvestigation of Stress and Burnout Factors in Special Education and Regular Education," Dissertation Abstracts Internationa.. 19(9) : 159; November, 1994.
- Dworkin, Anthony Gary. "Teacher Burnout in the Public Schools : Structural Caveses and consequences forchildres," Educational Administration Quarterly. 24(1) : 86-88; February, 1988.
- Edelwish, J. A Burnout : Stage of Disillusionment in the Helping Professions. New York : Human Science Press, 1980.
- Ellison, K.W. and J.L. Genz. "The Police Officer as Burned-out Samaritan," in F.B.I. Law Inforement Bulletin. p. 1-7. March, 1987.
- Ensor, Karen Joyce. "The Impact of Bumout Workshops and Social Support Systems on Teachers Ability to Cope With Job Stress," Dissertation Abstracts Internationa. 44(6) : 1731-A; December, 1983.
- Faber, Barry A. and Miller Julie. "Teacher Burnout : Psycho-Educational Perspective," Teachers College Record. 83(2) : 235-275; Winter, 1981.
- Forney, D.S. "Burnout Among Professionals : Prelemnary Findings and Implications," Personal Guidance Journal. p.435-439. March, 1982.
- Freudenberger, Herbert J. "Staff Burn-Out," Journal of Social Issues. 30(1) : 159-165; 1974.
- Freudenberger, R.H. "The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions," Psychotherapy : Theory, Research, and Practice. 73-82; May-July, 1975.

- Freudenberger, R.H. and G. Richelson. Burnout : The Hight Cost of Achievement. New York : Anchor Press, 1983.
- Garton, Richard A. School Administration and Supervision : Leadership Challenges and Opportunities. Losalgerlis: W.M.C. Brown Company Publishers Dubuque, 1983.
- Gold, Yvonne. "Burnout : A Major Problem for The Teaching Profession," Education. 104(3) : 271-274; Spring, 1984.
- Gover, Phillip Eugene. "Burnout and Demographic Variables Among Full Time Faculty In Selected Illinois Public Community Colleges," Dissertation Abstracts International. 44(3) : 28-A; Fall, 1983.
- Grant, Evelyn Thomas. "Case Studies of the Demographic, Personal, and Situational Correlates of Burnout in Secondary Social Studies Teachers in a large Southeastern School System," Dissertation Abstracts International. 49(5) : 1110-A; November, 1988.
- Hackman, Richard J., Edenard E. Lawler and Lymanw Porter. Perspectives and Behavior in Organization. New York : McGrow-Hall Book Company, 1977.
- Hall, R.C.W. "The Professional Burnout Syndrome," Psychiatric Opinion. 12-17; Summer, 1979.
- Harmon-Vaught, Darlys Sanford. "Role Conflict, Role Ambiguity, Personal and Professional Variable and Burnout among Special Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 43(6) : 1926-A; December, 1982.

- Hendrickson, B. "Teacher Burnout : How to Recognize it : What to Do About It," Learning. 36-39; May-August, 1979.
- Holt, Pennie. "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, 1983.
- Huston, J. "Teacher Burnout and Effectiveness : A Case Study," Education. 110 : 70-77 ; July-September, 1989.
- Iwanicki, Edward F. "Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout," in Theory into Practice. 11(1) : 27-32; Winter, 1983.
- Kirk, William and Gilen Water. "Teacher Support Group to Minimize Teacher Burnout : Principles for Organizing Education," Education. 102 : 147; March, 1981.
- Kottkamp, Robert B. "Role Conflict, Role Ambiguity, Powerlessness Among High School Supervisors," Journal of Research and Development in Education. 18(4) : 29-37; Sumer, 1985.
- Lavandero, R. "Nurse Burnout : What Can We Learn," in Journal of Nursing Administration. 15:3;1981.
- Maslach, C. "Burnout : A Social Psychological Analysis," San Francisco Psychological Association. San Francisco, 1981.
- Maslach, C. and S.E. Jackson. "Lawyer Burnout," in Barrister. 52-54. July-September, 1978.
- Maslach and Jackson. "The Measurement of Experienced Burnout," in Journal of Occupational Behavioral. 41(2) : 99-113; 1981.

- Maslach, C. "Burnout in Organizational Settings," in Applied Social Psychology Manual. p.133-153. 1984.
- Maslach, C. Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd ed. Palo Alto, California:Consulting Psychologists Press, 1985.
- Maslach, C. and others. Professional Burnout Reant Development in Theory and Research. New York : Sage Publication, 1993.
- Mattingly, M. "Sources of Stress and Burn-out in Professional Child Care Work," Child Care Quarterly. 6(2) : 127-137; Summer, 1977.
- Muldary, Thomas W. Burnout and Health Professionals : Manifestion and Management. Losalgerlis : Acapistrano Publication, 1983.
- Murphy, Mikell. "Comparison of Burnout In Special Education Teachers and Teachers of Regular Education in Anchorage Alaska," in Dissertation Abstracts International. 147 : 865-A; 1986.
- Niehouse, Oliver L. "Burnout : A Real Threat to Human Resources Managers," Personnel. 58(1) : 25-32; September-October, 1981.
- Nusbaum, Linda Catherine. "Perceived Stress and Self Concept as Related to Burnout in school Counselors," Dissertation Abstracts International. 43(1) : 79-A; July, 1982.
- Olsen Heid, Roberts. "An Analysis of Stress and Bornout in learning Disabilities and Regular Education Teachers," Dissertation Abstracts International. 49(9) : 2620A; March, 1989.

- Pines, A. and D. Kafry. "Occupational Tedium In The Social Services," in Social Work. 499-507. April-June, 1973.
- Pines, A. and E. Aronson. Burnout from Tedium to Personal Growth. New York : Free Press, 1981.
- Pertman, Baron and Alan E. Hartman. "Burnout : Summary and Future Research," Human Relations. 35(4) : 283-305; April, 1982.
- Randall, S.C. "Teacher Burnout Depress Sympons and Coping Strategies: Their Relationship in two Samples of Teacher," Dissertation Abstracts International. 54(3) : 763; 1993.
- Rotier, Jerry. "Teacher Burnout-Small and Rural Style," Education. 104(1) : 72-79; Fall, 1983.
- Schlansker, Mary Elizabeth. "An Analysis of Teacher Stress and Burnout and The Perceived Sources of Support," Dissertation Abstracts Internationl. 42(5) : 1563-A; November, 1986.
- Schwab, Richard L. "Teacher Burnout Moving Beyond Psycho-babble," Theory into Practice. 22(1) : 21-26; Winter, 1983.
- Schwab, Richard L. and Edward F. Iwanicki. "Percieved Rold Conflict, Role Ambiguity and Teacher Burnout," Educational Administration Quarterly. 18(1) : 60-74; Winter, 1982.
- Schwab, Richard L. and others. "Educators Burnout : Stress and Consequences," in Educational Research Quarterly. 47 : 14-29; 1986.
- Spaniol, L. "Teacher Burnout," Instructor. 52-56; November-December, 1980.

- Suran, Bernard G. and Edward P. Sheridan. "Management of Burnout : Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives," Professional Psychology : Research and Practice. 16 : 741-752; 1986.
- Swick, Kevin J. and Patricia E. Hanley. "Stress and Classroom Teachers," National Education Association Publication. p.72-74. 1980.
- Thomson, Cathylyn. "Comparison of Non Burned-out and Burned-out Teachers," Dissertation Abstracts International. 47(2) : 417-A; August, 1986.
- Tomson, John William. "Stress and Burnout : A Comparison of Principals in North Carolina School Districts," Dissertation Abstracts International. 47 : 305-A; 1986.
- Veniga, R.L. and J.P. Spradey. The Work Stress Connocation : How to Cope with Job Burnout. Boston : Little Brown, 1981.
- Walsh, Debbie. "Classroom Stress and Teacher Burnout," Phi Delta Kappan. 81 : 253; 1979.
- Whiteman, Jerry L., John C. Young and M. Lynette Fisher. "Teacher Burnout and The Perception of Student Behavior," Education. 105(3) : 299-305; Spring, 1985.
- Zahn, J. "Burnout in Adult Educations," Lifelong Learning. 4-6. December, 1980.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม และ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูข้างอุตสาหกรรม
สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระดับความท้อแท้ของครูข้างอุตสาหกรรม ซึ่งเพื่อจะมีวิธีแก้ไข
ได้ปรับปรุง และพัฒนามาจากแบบวัดความท้อแท้ของ แมสลาต (Maslach burnout
inventory) และนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ระดับของ แมสลาต
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ส่วนตัวและสาเหตุกับความท้อแท้
ในด้านต่าง ๆ

ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร
บุคลากรของครูข้างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ที่ยัง
รับราชการอยู่ให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างภาคภูมิใจ
ต่อไป นอกเหนือจากนี้ข้อมูลที่ได้อีก ใช้เพื่อวิจัยประกอบปริญญาโทระดับสาขาอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากเพื่อนร่วมอาชีพทุกท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้
ตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของทุกท่านเพื่อข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานการณ์ส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุของทัศนคติที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการ

ปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

หมายเหตุ เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามและกรอกข้อความเสร็จเรียบร้อยแล้วขอความกรุณา
ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 45 วัน



ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบ

หัวข้อแจ้ง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

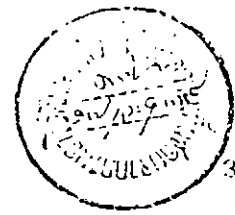
<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25-34 ปี
<input type="checkbox"/> 35-44 ปี	<input type="checkbox"/> 45 ปีขึ้นไป
2. ประสบการณ์ทำงาน

<input type="checkbox"/> 1-4 ปี	<input type="checkbox"/> 5-12 ปี
<input type="checkbox"/> 13-24 ปี	<input type="checkbox"/> 25 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป
4. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรสแล้ว
------------------------------	-----------------------------------
5. ภูมิลำเนา

<input type="checkbox"/> อยู่จังหวัดเดียวกับที่ตั้งวิทยาลัยที่สอบ
<input type="checkbox"/> อยู่คนละจังหวัดกับที่ตั้งวิทยาลัยที่สอบ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการสำรวจทัศนคติของท่านที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และตัดสินใจว่าท่านเพียงมีความรู้สึกเช่นนี้ต่อการทำงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย รบตั่วเลขที่เป็นคำตอบซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยกำหนดให้

- 0 แทน ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น
- 1 แทน รู้สึกทีละ 2-3 ครั้ง หรือน้อยกว่า
- 2 แทน รู้สึกเดือนละครั้งหรือน้อยกว่า
- 3 แทน รู้สึกเดือนละ 2-3 ครั้ง
- 4 แทน รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง
- 5 แทน รู้สึกสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
- 6 แทน รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

ข้อที่	ข้อความ	รู้สึกบ่อยเพียงไร						
1.	รู้สึกว่างงานที่ท่าอยู่ทำให้จิตใจท้อเหี่ยว....	0	1	2	3	4	5	6
2.	รู้สึกหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในตอนเย็น.	0	1	2	3	4	5	6
3.	รู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้าและเมื่อนึกถึงว่าจะต้องไปทำงานอีก.....	0	1	2	3	4	5	6
4.	เก็บใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นของนักศึกษาได้เป็นลक्षणดี.....	0	1	2	3	4	5	6
5.	ปฏิบัติต่อนักศึกษามองคนอย่างไรไม่ใส่ใจในความรู้สึกของเขา.....	0	1	2	3	4	5	6



ข้อที่	ข้อความ	รู้สึกอย่างไร						
6.	รู้สึกเครียดเมื่อต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับ คนตลอดทั้งวัน.....	0	1	2	3	4	5	6
7.	ให้การช่วยเหลือนักศึกษาแก้ปัญหาได้เป็น อย่างดี.....	0	1	2	3	4	5	6
8.	เบื่อหน่ายและมีความเครียดจากการทำงาน	0	1	2	3	4	5	6
9.	รู้สึกว่างงานของข้าพเจ้าให้คุณประโยชน์ต่อ ชีวิตของผู้คน.....	0	1	2	3	4	5	6
10.	ตั้งแต่ทำงานอาชีพนี้ข้าพเจ้ากลายเป็นคนที่มี จิตใจกระด้างต่อผู้มาทัก.....	0	1	2	3	4	5	6
11.	รู้สึกวิตกกังวลว่างานที่ทำอยู่จะทำให้ ข้าพเจ้ามีจิตใจกระด้างมากขึ้น.....	0	1	2	3	4	5	6
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีพลังเข้มแข็ง ที่ได้ทำงานอยู่ในวิทยาลัยนี้.....	0	1	2	3	4	5	6
13.	งานที่ทำอยู่ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความ คับข้องใจ.....	0	1	2	3	4	5	6
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองทำงานหนักเกินไป..	0	1	2	3	4	5	6
15.	ข้าพเจ้าไม่สนใจเรื่องใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับ นักศึกษา.....	0	1	2	3	4	5	6
16.	การทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้คนโดยตรงทำให้ ข้าพเจ้าเกิดความเครียดมากขึ้น.....	0	1	2	3	4	5	6
17.	ข้าพเจ้าสามารถสร้างบรรยากาศเป็น กันแอกกันนักศึกษาได้ง่าย.....	0	1	2	3	4	5	6
18.	หลังจากที่ได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับนักศึกษา แล้วข้าพเจ้ารู้สึกเบิกบานใจ.....	0	1	2	3	4	5	6

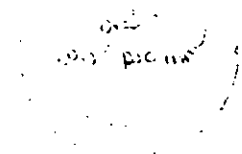


ข้อที่	ข้อความ	รู้สึกอย่างไร						
19.	จากการเป็นครูชำนาญ เจ้าสามารถทำงานที่มีคุณค่าและประสบความสำเร็จหลายอย่าง..	0	1	2	3	4	5	6
20.	ความอดทนที่จะทำงานต่อไป เหลือน้อยลง..	0	1	2	3	4	5	6
21.	ในการทำงานนั้นชำนาญ เจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างสุขุม.....	0	1	2	3	4	5	6
22.	เมื่อนักศึกษามีปัญหาชำนาญ เจ้ามักจะถูกนักศึกษาตำหนิว่าเห็นความผิดของชำนาญเจ้า.....	0	1	2	3	4	5	6

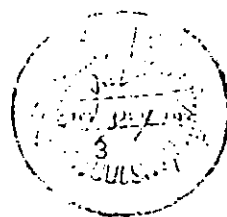
ตอนที่ 3 แบบสอบถามสาเหตุของทัศนคติที่มีต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามต่าง ๆ แต่ละข้อว่าความรู้สึกของท่านที่มีต่องานอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับความรู้สึกของท่านขอให้ท่านพิจารณาด้วยความแท้จริง โดยกำหนดให้

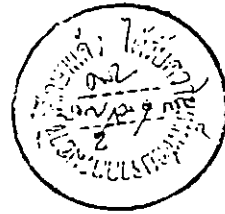
- 1 แทน น้อยที่สุด
- 2 แทน น้อย
- 3 แทน ปานกลาง
- 4 แทน มาก
- 5 แทน มากที่สุด



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้ลึก				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ✓	ผลการปฏิบัติงานของท่านสูง เป็นที่น่าพอใจ ดังที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้.....
2. ✓	ท่านมีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน โดย เฉพาะด้านการสอน.....
3.	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน.....
4.	ผู้บริหารให้ความสนใจและความสำคัญต่อปัญหาทาง ด้านการเรียนการสอน.....
5.	มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ใน วิทยาลัย.....
6. ✓	เมื่อท่านเดือดร้อนเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน.....
7. ✓	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน.....
8.	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำได้.....
9.	นักศึกษามีความสนใจในวิชาที่ท่านสอน.....
10.	นักศึกษามีความสมัครมาคารวะต่อท่าน.....
11.	นักศึกษามีความประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยที่ทาง วิทยาลัยกำหนด.....
12.	เกณฑ์ในการพิจารณาดีความชอบของวิทยาลัย มีความเหมาะสม.....



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
13.	งานที่มอบหมายให้ท่านทำส่วนมากเป็นงานที่มีประโยชน์และมีคุณค่า.....					
14.	ระบบนิจรรณาความดีความชอบมีความเป็นธรรมและเป็นไปอย่างเหมาะสม.....					
15.	งานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติมีความพร้อมทั้งกำลังคนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์.....					
16.	งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....					
17.	ท่านทราบบทบาทเป้าหมาย อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน.....					
18.	ท่านมีโอกาสดำเนินการที่สร้างสรรค์.....					
19.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดแนวนโยบายที่เป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัย.....					
20.	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน.....					
21.	อัตราชั่วโมงการสอนของท่านในแต่ละสัปดาห์เหมาะสม.....					
22.	ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ.....					
23.	ปริมาณนักศึกษาที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ศึกษาคณะต่อห้องตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนด.....					
24.	สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยทำให้ท่านมีความรู้สึกสบายและมีความสุขในการปฏิบัติงาน.....					



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
✓ 25.	วิทยาลัยของท่านมีความพร้อมทั้งสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน.....
26.	ระยะทางระหว่างที่พักกับวิทยาลัยมีความสะดวกใน การเดินทางไป-กลับ.....
27.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานหลายระดับ และหลายประเภท.....
28.	ท่านมีโอกาสได้รับฝึกสอนด้านการทำงานเพิ่มทั้งนี้.....
29.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น.....
30.	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ.....
31.	ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้รับราชการครู.....
✓ 32.	ท่านรู้สึกว่าตัวท่านมีความเหมาะสมกับอาชีพครู.....
✓ 33.	เงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิมีความเหมาะสมกับค่าครอง ชีพในสังคมปัจจุบัน.....
✓ 34.	เงินเดือนที่ได้รับมีความสมดุลงกับภาระหน้าที่.....
✓ 35.	ท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางราชการ จัดให้.....



ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่ท่านเห็นว่าจำเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกที่มีต่องานในทางลบ

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....



ที่ ทม 1007/ 1641

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ มีนาคม 2539

เรื่อง ขออนุญาตออกระราช

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบัญชา ศรีทหารทอง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

ประธาน

รศ.ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขออนุญาตออกระราช คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากวิทยาลัยเทคนิค ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยให้ครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม
ในระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0907/ ๒๓๖๕

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

๒๓ เมษายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 2 เมษายน ๒๕๓๙

ด้วย นายบัญชา ศรีหนารด นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ นายบัญชา ศรีหนารด โคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นนามบนขวาของแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้ และเมื่อดำเนินการกรอกแบบสอบถามแล้วโปรดส่งคืน นายบัญชา ศรีหนารด ณ โรงเรียนเพชรบูรณ์วิทยา จังหวัดเพชรบูรณ์ด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัช สงวนหงส์)

นักวิชาการโภชา ๗ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

กองวิทยาลัยเทคนิค

โทร. ๒๘๒๒๕๕๑-๒

โทรสาร ๒๘๒๙๓๕๔

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



ที่ ทม 1007/ 164

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23, กรุงเทพฯ 10110

๑๐ มีนาคม 2539

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์

เรียน รองหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแนะแนว

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบัญชา ศรีนารอด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ไม่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

ประธาน

รศ.ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผศ.วารินทร์ สายโอบเอื้อ และ ผศ.กาญจนา สมใจเพ็ง
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้ได้ช่วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยูภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



บันทึกข้อความ

154

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว. ประสานมิตร โทร. 268
ที่ ทม 1007/1605 วันที่ 14 มีนาคม 2539
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบัญชา ศรีทหารทอง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความก่อให้เกิดและสาเหตุที่สัมพันธ์กับความถี่ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด
กองวิทยาลัยเทคโนโลยี กรมอาชีวศึกษา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.เจษฎา ทิวฤกษ์

ประธาน

รศ.ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ คุณอัญชลี บันทองคำ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้ี้ด้วย

(นางสาวศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

155

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร โทร. 268
ที่ ทม 1007/ 160๗ วันที่ ๒๐ มีนาคม 2539
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบัญชา ศรีหนารต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด
กองวิทยาลัยเทคโนโลยี กรมอาชีวศึกษา

ทั้งนี้ไต่ถามความควบคุมดูแลของ

อ.เจษฎา ธีรฤทธิคุณ

ประธาน

รศ.ชูชีพ สอนโคกสูง

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ อ.เสาวลักษณ์ สุนทรา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(นางสาวศิริฎา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

156

ส่วนราชการบัณฑิตวิทยาลัย มศว. ประสานมิตร โทร. 268.....
ที่ ทม 1007/ 1606 วันที่ 19 มีนาคม 2539
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายบัญชา ศรีทหารด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.เจษฎา หิรัญกาญจน์

ประธาน

รศ.ชูชีพ อ่อนโคกสูง

กรรมการ

สิ่งที่นิตินิพนธ์ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ คุณกรกช ศิริ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดประทานแก่นิสิตผู้ได้ช่วย

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายบัญชา ศรีพนารณ
เกิดวันที่ 28 เดือนกันยายน 2506
สถานที่เกิด อำเภอทลวง จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 1 หมู่ที่ 6 ตำบลหนองคัน อำเภอทลวง จังหวัดเลย
โทร (042) 879053
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ 1 ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนเพชรบูรณ์วิทยา
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2523 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเลขนิทยาคม จังหวัดเลย
พ.ศ. 2526 ปวช. (ช่างยนต์)
เทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ. 2528 ปวส. (ช่างยนต์)
เทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ. 2534 ค.บ. (ช่างอุตสาหกรรม) สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2539 กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ